

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia tentu menjadi syarat mutlak yang harus dilakukan agar bangsa Indonesia tidak tenggelam di lautan luas persaingan dunia. Konsep tentang sumber daya manusia yang berkualitas pada dasarnya ditentukan oleh indikator utama antara lain disiplin, kreatif, dan memiliki etos kerja yang tinggi. Seseorang dikatakan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi jika ia dapat menunjukkan perilaku yang mencerminkan adanya etos kerja maupun kedisiplinan, kreatifitas yang tinggi dalam mengerjakan setiap tugas yang dimilikinya (Wahyudi S. G, 2020).

Instansi pemerintah sebagai penyambung atau penghubung antara Negara dengan rakyatnya, dituntut untuk terus mampu melakukan pembaharuan agar roda pemerintahan dapat berjalan lebih baik dan dapat mengimbangi pesatnya perubahan dunia. Hal tersebut harus dilakukan agar Indonesia tidak tertinggal dengan negara-negara lain di dunia. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk terus mengadakan pembaharuan pada sistem pemerintahan yang telah berjalan selama ini adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil

harus mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat (Sutrisno, 2019).

Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memiliki syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, serta disertai tugas dalam jabatan negeri. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri ini, maka para Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil di negeri ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Untuk melihat jumlah pegawai ASN di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1 :
Data Kepegawaian ASN Di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan (Persen)
2018	91	-
2019	93	2,20
2020	98	5,38
2021	99	1,02
2022	99	0,00
Jumlah		2,15

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi, 2023

Dilihat dari tabel 1, tahun 2018-2022 jumlah pegawai ASN di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi mengalami kenaikan dari tahun 2018 hingga tahun 2022 sebanyak 99 pegawai atau rata-rata meningkat sebesar 2,15 persen. Pegawai ASN di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi memiliki tugas menyelenggarakan mengkoordinasikan pengendalian dampak lingkungan hidup di Provinsi Jambi.

Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Terdapat beberapa hal yang dapat menyebabkan pegawai mengalami stres kerja, diantaranya beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang ada disesuaikan dengan kemampuan rata-rata pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personil dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang atau sekelompok pegawai (Adiputra. dkk, 2020).

Beban kerja merupakan suatu konsep yang muncul dikarenakan adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses suatu informasi. Pemberian tugas serta tanggung jawab kepada karyawan/pegawai harus dapat diselesaikan tepat waktu. Apabila tidak dapat terselesaikan tepat waktu maka terjadi kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan

dengan kapasitas yang dimiliki. Dalam hal ini indikator dari beban kerja meliputi beban waktu, beban usaha mental (beban pekerjaan) serta beban tekanan psikologis. Tingginya beban kerja pegawai di kantor DLH Provinsi Jambi dapat dilihat dari program urusan lingkungan hidup yang dilaksanakan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi ada 9 program dan hanya 7 program yang terlaksana. Untuk melihat Capaian Kinerja Program/Kegiatan dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 :
Capaian Kinerja Program di Dinas Lingkungan Hidup (DLH)
Provinsi Jambi

No.	Program	LKPJ Dinas Lingkungan Hidup Tahun 2022		Persentase Capaian Kinerja Program (Persen)
		Target (Rupiah)	Realisasi (Rupiah)	
1.	Program Perencanaan Lingkungan Hidup	735.000.000	652.702.429	88,80
2.	Program Pengendalian Pencemaran dan/atau Kerusakan Lingkungan Hidup	1.540.000.030	1.476.163.249	95,85
3.	Program Pengendalian Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (LB3)	140.000.000	137.894.348	98,50
4.	Program Pembinaan dan Pengawasan terhadap Izin Lingkungan dan Izin Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH)	1.027.438.973	369.414.000	35,95
5.	Program Pengakuan Keberadaan Masyarakat Hukum Adat (MHA), Kearifan Lokal dan Hak MHA yang Terkait dengan PPLH	2.238.000.000	1.899.556.906	84,88
6.	Program Penanganan Pengaduan Lingkungan Hidup	355.111.701	331.649.994	93,39
7.	Program Pengelolaan Persampahan	664.088.000	648.376.475	97,63
Total		6.699.638.704	5.515.757.401	82,33

Sumber: LKPJ Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi, 2023

Berdasarkan dari penyerapan anggaran dinas lingkungan hidup secara umum masih belum dapat mendukung capaian kinerja program di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2022 dengan target anggaran sebesar Rp. 6.699.638.704 dan realisasi anggaran sebesar Rp. 5.515.757.401 atau dengan persentase capaian kinerja program untuk tahun 2022 sebesar 82,33 persen. Program Pembinaan dan Pengawasan terhadap Izin Lingkungan dan Izin Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH) untuk Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi merupakan program yang capaian terendah yaitu dengan persentase capaian kinerja program hanya sebesar 35,95 persen dari target anggaran sebesar Rp. 1.027.438.973 dengan realisasi anggaran sebesar Rp.369.414.000. Ini membuktikan beban kerja dalam program ini sangat besar yang menyebabkan banyak anggaran yang belum terealisasi.

Dengan beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang.

Beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan program dan kegiatan di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi yaitu :

- 1) Banyaknya jumlah pegawai yang mutasi dari Dinas lain ke Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi dan kenaikan tunjangan fungsional menyebabkan ketersediaan anggaran gaji dan tunjangan kurang.
- 2) Penawaran diklat yang masuk ke DLH kebanyakan diklat teknis yang berbayar sementara anggaran untuk ikut serta diklat terbatas.
- 3) Kegiatan ada yang pelaksanaannya terlambat bahkan tidak dilaksanakan karena keterbatasan waktu dan ketidaksesuaian anggaran dengan spesifikasi pengadaan barang/jasa

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diteliti di DLH Provinsi Jambi mengingat fenomena yang terjadi berkaitan dengan stres kerja. Hal ini dikarenakan alokasi anggaran bidang lingkungan hidup dari APBD Provinsi Jambi pada Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp24.218.477.607,- (dua puluh empat milyar dua ratus delapan belas juta empat ratus tujuh puluh tujuh ribu enam ratus tujuh rupiah). Jumlah Anggaran tersebut sudah disesuaikan dengan APBD Perubahan, dimana jumlah APBD Murni Tahun 2022 sebesar Rp. 20.275.595.626,- dan jumlah anggaran setelah proses perubahan dan pergeseran, nilai APBD menjadi Rp.

24.218.477.607,-. Dinas Lingkungan Hidup mendapat tambahan anggaran sebesar Rp3.942.881.981. Meskipun demikian alokasi anggaran bidang lingkungan hidup dari APBD Provinsi Jambi pada Tahun Anggaran 2021 lebih besar dengan besar anggarannya yaitu Rp28.718.683.808,-

Seperti telah disebutkan di atas, kondisi stres kerja dapat dialami oleh semua orang, baik mereka yang bekerja di perusahaan swasta maupun mereka yang bekerja pada instansi pemerintahan, demikian pula halnya dengan para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi. Tapi akhir-akhir ini yang sering dihadapi sebuah instansi adalah tentang rendahnya produktivitas kerja dilatarbelakangi oleh motivasi kerja yang rendah, pekerja yang suka menunda-nunda pekerjaan, upah rendah, belum terpenuhi kebutuhan minimal pekerja, kesehatan pekerja, atau berbagai tekanan psikis dalam lingkungan pekerjaan. Sehingga menyebabkan pekerja berperilaku seperti mangkir kerja, hubungan interpersonal yang buruk, pekerjaan terbengkalai, target meleset dan stres.

Menurut Richards (2014) stres adalah segala peristiwa/kejadian berupa tuntutan-tuntutan eksternal seperti lingkungan maupun tuntutan-tuntutan internal (fisiologis/psikologis) yang menuntut, membebani, atau melebihi kapasitas sumber daya adaptif individu. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan keadaan dan tuntutan yang melebihi kemampuan dan sumber daya adaptif individu untuk mengatasinya, sehingga tuntutan dan keadaan (*stressor*) tersebut menimbulkan ketegangan baik secara fisik maupun psikis. Stres juga dapat didefinisikan secara keseluruhan proses yang meliputi stimulasi, kejadian, peristiwa, respon dan interpretasi individu yang menyebabkan timbulnya ketegangan melebihi kemampuan individu.

Stres dapat dialami oleh siapa saja, tidak terkecuali oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Stres yang dihadapi pekerja atau yang lebih sering dikatakan sebagai stres kerja dalam sebuah organisasi berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Sehingga, jika banyak diantara pekerja di dalam organisasi atau instansi mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan instansi itu akan terganggu (Richards, 2014).

Stress kerja yang dialami pegawai dapat berdampak ganda pada kondisi fisik dan psikisnya, antara lain penyakit fisik yang pertama disebabkan oleh stres, seperti asma, gangguan menstruasi, asam lambung, dll (Arisandhi, R.N. 2018). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Thorsteinsson, Brown & Richards (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan dengan semua hasil kesehatan pegawai yang buruk seperti tekanan psikologis tinggi, kecemasan, depresi, kelelahan dan hasil pekerjaan yang paling buruk. Stres kerja yang tinggi mungkin telah berkontribusi pada perasaan stres yang dirasakan tinggi yang kemudian berkontribusi pada pengembangan hasil kesehatan yang merugikan, dan niat yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi atau instansi.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara di DLH, terdapat penilaian stress kerja pegawai di kantor DLH Provinsi Jambi sebagai berikut:

Tabel 3 :
Penilaian Stres Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup (DLH)
Provinsi Jambi

Indikator	Parameter
Gejala Psikologis	Sering menjadi Marah
	Agresif, tidak dapat relaks
	Tidak Kooperatif
Gejala Fisik	Peningkatan Detak Jantung
	Tekanan Darah Meningkat
	Gangguan Lambung, Pernapasan Dan Percenaan
Gejala Perilaku	Tidak Konsentrasi, Bingung Dan Cemas
	Komunikasi yang tidak Efektif
	Menghindari pekerjaan

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi, 2023

Berdasarkan Tabel 3. dapat dilihat bahwa penilaian stress kerja pegawai DLH Provinsi Jambi ditentukan berdasarkan indikator penilaian yaitu: gejala psikologi, gejala fisik, serta gejala perilaku. Instansi pemerintah yaitu Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi harus memperhitungkan beban kerja pegawainya karena untuk meningkatkan capaian kinerja pegawai yang masih rendah. yang dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4
Capaian Indikator Kinerja Utama Daerah Provinsi Jambi
(IKU Gubernur) Tahun 2021-2022

No.	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja Utama	2021		2022	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya Kualitas Lingkungan Hidup	Indeks Kualitas Lingkungan Hidup	66	69,04	72,07	70,32

Sumber: LKPJ Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi, 2023

Hal ini berdasarkan capaian indikator kinerja utama Gubernur Jambi Tahun 2022 urusan lingkungan hidup sebesar 70,32. Sementara itu, target IKLH Provinsi Jambi yang ditetapkan untuk tahun 2022 oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebesar 72,07. Realisasi 2022 ini lebih tinggi dibandingkan dengan realisasi IKLH tahun 2021 (69,04), namun belum mencapai target RPJMD dan RENSTRA Tahun 2021-2026. Peningkatan Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH) tahun 2022 dikarenakan adanya perbaikan pada Indeks Kualitas Udara (IKU), dan Indeks Kualitas Air (IKA). Selain itu, adanya perubahan pembobotan dalam rumus untuk tahun 2020 juga berpengaruh dalam peningkatan IKLH.

Berdasarkan pengamatan penulis tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi diindikasikan cukup tinggi. Tingkat stres kerja ini dapat dilihat dari beberapa perilaku pegawai yang diasumsikan sebagai bentuk atau gejala stres dalam organisasi. Perilaku-perilaku dimaksud antara lain terlihat dari :

- Rendahnya semangat kerja para pegawai
- Timbulnya kebosanan dalam bekerja
- Tingkat kehadiran, selalu ada pegawai yang tidak masuk kerja;
- Suka menunda-nunda pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu
- Tidak mampu membuat prioritas dan mengambil keputusan yang menyebabkan banyak sasaran kerja yang tidak sesuai dengan target.

Berkenaan tanda-tanda sebagaimana dikemukakan di atas, secara umum berakibat pada rendahnya kinerja atau produktivitas kerja dari pegawai bersangkutan. Keberadaan pegawai tersebut semestinya mampu mendukung dan meningkatkan produktivitas kerja organisasi/instansi. Oleh karena itu sebaiknya Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi harus mencari akar penyebab terjadinya stres kerja pegawai yang ada di lingkungan kerjanya, karena apabila tidak segera ditindaklanjuti, akan berakibat pada rendahnya capaian target dan sasaran kinerja pemerintah daerah yang telah ditetapkan dan menurunnya pelayanan dalam mengendalikan dampak lingkungan daerah pada masyarakat di Provinsi Jambi.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja pada pegawai, namun pada penelitian kali ini faktor yang diduga memiliki dampak secara langsung ada 3 (tiga) penyebab. Oleh karena itu pada penelitian ini penyusun membatasi pada masalah adalah beban kerja di kantor dinas lingkungan hidup (DLH) Provinsi Jambi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah dalam rangka penelitian tesis dengan judul : *“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi”*.

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini penting dilaksanakan karena ditemukannya identifikasi masalah yaitu;

1. Jumlah pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Meningkat tapi tidak diiringi peningkatan kinerja.
2. Rendahnya semangat kerja para pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi karena anggaran lebih rendah dai tahun sebelumnya sehingga target tidak tercapai.
3. Rendahnya realisasi dari pada capaian target dan sasaran kinerja pemerintah daerah yang telah ditetapkan menyebabkan banyak sasaran kerja yang tidak sesuai dengan target pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut ;

1. Bagaimana beban kerja dan stres kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi?.
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi?.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan beban kerja dan stres kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besar pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh setelah dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang akan diperlukan adalah sebagai berikut :

- Menambah atau dapat menggali khasanah ilmu pengetahuan ataupun wawasan tentang Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat praktis yang akan diperoleh adalah sebagai berikut :

- Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi siapa saja yang membutuhkan atau menginginkan bahan referensi tersebut.
- Hasil penelitian juga dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait atau berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat bagi Pimpinan dalam hal ini Provinsi Jambi yakni sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan keputusan di bidang Sumber Daya Manusia khususnya menyangkut stres kerja yang ada hubungannya dengan beban kerja dan stres kerja guna mencapai visi dan misi Pemerintah Provinsi Jambi dalam mengendalikan dampak lingkungan hidup daerahnya.

- c. Manfaat bagi pegawai dalam hal ini Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi akan berguna sebagai bahan informasi dan acuan untuk meningkatkan kinerja serta produktivitas kerjanya atau *performance* dalam bekerja sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan serta dapat memberikan pelayanan pada masyarakat di Provinsi Jambi.



