

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja, Umam (2010:189). Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu aset paling penting dalam berdirinya organisasi atau perusahaan sebagai alat penggerak pada setiap kegiatan guna mencapai tujuan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan manajemen sumber daya manusia yang baik, dengan tujuan untuk memudahkan dalam setiap kegiatan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mempunyai peranan penting terhadap kestabilan, pengelolaan dan perkembangan organisasi atau perusahaan (Bukit, 2017:57).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu

yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini karena ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan pegawai tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Dengan adanya beban kerja tersebut dapat mengakibatkan stress kerja yang mana dapat membuat ketegangan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Selain beban kerja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stress kerja. Stress sebagai kondisi yang dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya dipersepsikan tidak pasti, tetapi penting.

Penyebab timbulnya stress adalah beban kerja yang berlebihan, desakan waktu penyelesaian pekerjaan, umpan balik dari pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan karyawan, adanya konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai yang dianut karyawan, perubahan teknologi yang sulit dipahami karyawan, masalah finansial dan masalah keluarga (Siregar dkk., 2019:2).

Stress kerja merupakan suatu respon terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang karena terlalu banyaknya pekerjaan, tidak paham terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat. Salah satu indikator yang mempengaruhi stress kerja adalah tuntutan tugas yang berlebihan yang mengakibatkan kurangnya waktu untuk beristirahat sehingga menjadi beban pikiran dan stress terhadap pekerjaan.

Selain stress kerja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Aromega, dkk. (2019:743). Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan

penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Dalam meningkatkan disiplin kerja yang baik maka perlu dibutuhkan dorongan dari atasannya. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat disiplin pegawai adalah absensi.

Anoraga (2009:37) mengatakan disiplin kerja adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian ini tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara, atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi. Dengan demikian, kombinasi dari ketiga faktor ini secara bersamaan perlu diperhatikan, karena interaksinya dapat memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan pencapaian hasil yang optimal dalam instansi pemerintah.

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi adalah organisasi kedinasan berbetuk Badan yang menjalankan kebijakan umum pemerintah daerah dalam pembangunan ketahanan pangan diarahkan untuk mengatasi tantangan dan masalah yang menghambat proses dan kinerja sub sistem ketahanan pangan serta mendayagunakan peluang yang tersedia untuk memenuhi kecukupan pangan bagi setiap penduduk. Kecukupan pangan tersebut dihasilkan oleh masyarakat dengan memanfaatkan sumber daya, kelembagaan dan budaya lokal.

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi melaksanakan perannya sebagai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab terhadap sektor ketahanan

pangan, memberikan prioritas tinggi pada pencapaian kinerja unggul dari setiap pegawainya. Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi juga melakukan penilaian kinerja sebagai bentuk evaluasi para pegawai dalam satu periode. Setiap individu pegawai maupun kelompok memiliki pekerjaan dan kewajiban yang harus diselesaikan, dalam menunjang pelaksanaan berbagai program yang telah direncanakan oleh instansi pemerintahan. Berikut ini hasil pencapaian kinerja yang telah berhasil dicapai dalam satu periode oleh Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Data berikut menunjukkan jumlah pegawai dari tahun 2020 hingga 2024, yang mencerminkan tren penurunan jumlah tenaga kerja di instansi tersebut. Hal ini dapat memberikan gambaran awal terkait tantangan yang dihadapi dalam menjaga kinerja organisasi. Berikut adalah data jumlah pegawai dari tahun 2020 hingga 2024 :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi**  
**Periode 2020-2024**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan
1	2020	73	-
2	2021	69	(5,48)
3	2022	62	(10,14)
4	2023	59	(4,84)
5	2024	60	1,69

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi

Berdasarkan data pada tabel di atas, jumlah pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi menunjukkan tren penurunan selama periode 2020 hingga 2024, dari 73 orang pada tahun 2020 menjadi hanya 60 orang pada tahun

2024. Penurunan jumlah pegawai ini dapat berdampak signifikan pada kondisi beban kerja, stress kerja dan disiplin kerja para pegawai yang masih aktif.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Huda & Azar, 2021:162). Dengan penurunan jumlah pegawai, setiap pegawai mungkin harus mengerjakan tugas-tugas tambahan di luar tanggung jawab mereka sebelumnya. Hal ini berpotensi menyebabkan ketidakseimbangan antara kapasitas kerja pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

**Tabel 1.2**  
**Beban Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi 2024**

No	Jabatan	Beban Kerja	Indikator Kerja	Target
1	Sekretaris	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik, Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	1. Rata-rata nilai IKM 2. Nilai AKIP 3. Opini pengelola keuangan	85  >60 B
2	Kepala Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan	Program Peningkatan Diversifikasi dan Ketahanan Pangan	1. Penyediaan pangan berbasis sumber daya lokal 2. Promosi panganekaragaman konsumsi pangan berbasis sumber daya local	1 Laporan  1 Dokumen
3	Kepala Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan	Penguatan Cadangan Pangan	• Persentase peningkatan cadangan pangan pemerintah daerah	19,61%
		Meningkatnya Akses terhadap Bahan Pangan	1. Pengembangan kelembagaan dan jaringan distribusi pangan 2. Stabilitas harga pangan pokok (beras)	11  CV < 10%

No	Jabatan	Beban Kerja	Indikator Kerja	Target
4	Kepala Seksi Distribusi Pangan	Meningkatnya Akses terhadap Bahan Pangan	1. Pengembangan kelembagaan dan jaringan distribusi pangan 2. Jumlah Lembaga distribusi pangan yang dibina	11 Kab/Kota  11 Kab/Kota
5	Kepala Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan	Penguatan Cadangan Pangan	Persentase Peningkatan Cadangan Pangan PEMDA	11%
		Meningkatnya Akses Terhadap Bahan Pangan	1. Pengembangan Kelembagaan dan Jaringan Distribusi Pangan 2. Stabilitas harga pangan pokok 3. Stabilitas pangan strategis	11  CV < 10% CV < 30%
6	Kepala UPTD Balai Pengawasan Mutu dan Keamanan Pangan	Meningkatkan Mutu dan Keamanan Pangan Asal Tumbuhan	1. Persentase Pangan Segar Asal Tumbuhan yang Memenuhi persyaratan Mutu dan Keamanan Pangan 2. Persentase Pengawetan dan Pembinaan Keamanan Pangan Segar Asal Tumbuhan	71,71%  71,71%
7	Kepala Sub Bagian Umum dan Personalia	Meningkatnya kinerja pelayanan dan pengelolaan pelaporan yang efektif dan efisien	1. Pelayanan public terlaksana dengan baik 2. Pelayanan Keuangan terlaksana dengan baik	95%  95%
8	Kepala Seksi Penganekaragaman Konsumsi Pangan	Meningkatnya pemahaman kelompok masyarakat kabupaten/kota tentang pemanfaatan pekarangan sebagai sumber pangan dan gizi keluarga	Jumlah kelompok masyarakat yang memahami tentang pemanfaatan pekarangan sebagai sumber pangan dan gizi keluarga	35 Kelompok masyarakat

No	Jabatan	Beban Kerja	Indikator Kerja	Target
9	Kepala Seksi Keamanan Pangan	Penguatan Kelembagaan Pangan Segar Provinsi	Terlaksananya Penguatan Kelembagaan Keamanan PSAT	11 Kab/Kota
10	Kepala Seksi Cadangan Pangan	Penyediaan Infrastruktur Pendukung Kemandirian Pangan Lainnya dan Lantai Jemur	1. Jumlah dokumen rencana kerja subbid cadangan pangan 2. Jumlah infrastruktur lumbung pangan	1 dokumen  8 Gapoktan/Poktan
11	Analisis Pangan	Stabilisasi Harga Pangan Pokok/Strategis dan Stok Pangan Pokok Tingkat Konsumen di Jambi	1. Jumlah Pengumpulan, Pengklasifikasian, Pengolahan data harga pangan pokok/strategis 2. Jumlah pengolahan dan Analisis data harga pangan pokok strategis 3. Jumlah Pelaksanaan penyiapan bahan penyusunan kebijakan, analisis harga pangan pokok strategis	365 berkas  12 berkas  11 Kab/Kota
12	Kepala Seksi Harga Pangan	Meningkatnya Akses Terhadap Bahan Pangan	1. Stabilitas Harga Pangan Pokok (beras) 2. Stabilitas Harga Pangan Strategis	CV < 10%  CV < 30%
13	Kepala Seksi Kerawanan Pangan	Menurunnya jumlah penduduk Rentan Rawan Pangan 1% per tahun  Daerah rentan rawan pangan	Persentase penurunan rawan pangan  Desa Mandiri Pangan	1%  10 Desa
14	Kepala Seksi Ketersediaan Pangan	Tersedianya Energi Minimal 2.400 Kkal/Kap/Hari dan Protein 63 Gram/Kap/Hari	1. Ketersediaan Energi Kkal/Kap/Hari 2. Ketersediaan Protein Kkal/Kap/Hari	2.400 Kkal/Kap/Hari 63 Gram/Kap/Hari
15	Kepala Seksi Pengujian dan Sertifikasi	1. Sertifikasi Pangan Segar Asal Tumbuhan	1. Terlaksananya sertifikasi pangan segar asal tumbuhan	22 Sertifikat  1 Dokumen



No	Jabatan	Beban Kerja	Indikator Kerja	Target
		2. Registrasi Pangan Segar Asal Tumbuhan	2. Terlaksananya registrasi pangan segar asal tumbuhan	
16	Bendahara	Terpenuhi administrasi keuangan	1. Jumlah bulan mengajukan surat permintaan pembayarab SPP kepada pengguna anggaran berdasarkan DPA dan SPD 2. Jumlah bulan melakukan pemotongan pajak dari pembayaran yang dilakukan	12 12
17	Penyusun laporan keuangan	Terpenuhinya laporan keuangan	1. Jumlah kegiatan Menyusun program kerja, bahan dan alat perlengkapan data anggaran	48
18	Analisis Pengembangan Karir	Tercapainya pengembangan karir bagi pegawai	Jumlah bulan dalam pengumpulan data dan pengklarifikasian bahan dan data kepegawaian Jumlah bulan dalam memproses pengusulan pangkat	12 12
19	Analisis Ketahanan Pangan	Tersedianya hasil analisis dan kajian di bidang ketahanan pangan	1. Jumlah laporan analisis dan kajian pasokan stok dan harga pangan 2. Jumlah laporan analisis dan kajian konsumsi pangan	2 1
20	Penata Laksana Barang Penyelia	Terpenuhinya kebutuhan barang inventaris	1. Melakukan penelitian usulan rencana kebutuhan BMD pengadaan 2. Melakukan verifikasi dan validasi dokumen usulan sewa/pinjam pakai BMD	6 12
21	Pengelola Penganekaragaman Konsumsi Pangan	Mengelola data penganekaragaman konsumsi pangan	1. Jumlah kelengkapan data dan informasi pelaksanaan penganekaragaman konsumsi pangan	35 data

No	Jabatan	Beban Kerja	Indikator Kerja	Target
			2. Jumlah hasil diskusi pekerjaan kepada atasan	5
22	Penyuluh Pangan	Meningkatnya pola konsumsi pangan masyarakat yang beragam, bergizi seimbang dan aman	1. Melaksanakan promosi konsumsi pangan 2. Menyiapkan bahan materi pameran tingkat provinsi dan nasional	12 2
23	Pengelola Data Keamanan Pangan	Peningkatan Keamanan Pangan Segar Daerah Provinsi Jambi	1. Jumlah data keamanan pangan segar 2. Jumlah data yang dicatat dan dihimpun keamanan pangan segar	6 12
24	Pengelolaan Sumber Daya Pangan	Pengembangan Sumber Daya Pangan	1. Jumlah data-data yang diterima dan dikumpulkan dari responden	24
25	Pengelola Kepegawaian	Tercapai dan terlaksananya administrasi, arsip dan dokumen pada kegiatan UPTD	Memproses, merekap dan menyimpan arsip, administrasi dan kepegawaian UPTD	12

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa target kerja yang harus dicapai cenderung tinggi. Kondisi pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi dalam waktu lama juga diakui sebagai tantangan utama. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi beban kerja yang tinggi yang berisiko menurunkan keseimbangan antara kapasitas kerja individu dan tuntutan pekerjaan.

Stress kerja merupakan suatu transaksi antara sumber-sumber stress kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif atau negatif (Ardiana *et al.*, 2021:91). Dalam konteks organisasi seperti Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, peningkatan beban kerja dapat menghambat

pencapaian target program atau kegiatan strategis yang telah direncanakan. Pegawai yang menghadapi beban kerja berlebihan juga lebih rentan terhadap stress kerja, yang dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka, sekaligus menurunkan motivasi dan produktivitas.

**Tabel 1.3**  
**Survei Awal Stress Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi 2024**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
<b>Kondisi Pekerjaan</b>							
1	Saya sering merasa tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.	-	-	3	2	5	10
2	Beban kerja saya sering menyebabkan rasa lelah yang berlebihan.	1	1	1	3	4	10
<b>Stress karena Peran (Ketidakjelasan Peran)</b>							
3	Saya sering bingung dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	-	1	1	6	2	10
4	Arahan kerja dari atasan terkadang kurang jelas dan membingungkan.	1	1	-	7	1	10
<b>Faktor Interpersonal (Kerjasama dan Hubungan dengan Pimpinan)</b>							
5	Saya merasa hubungan kerja dengan rekan-rekan cukup baik.	5	2	3	-	-	10
6	Saya dapat berkomunikasi dengan atasan secara terbuka mengenai pekerjaan.	8	2	-	-	-	10
<b>Perkembangan Karier</b>							
7	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peluang karier di tempat kerja saya.	-	1	1	2	6	10
8	Saya sering merasa cemas terhadap perkembangan karier di masa depan.	1	2	2	4	1	10
<b>Struktur Organisasi</b>							
9	Saya merasa struktur organisasi memengaruhi kelancaran pekerjaan saya.	-	7	3	-	-	10
10	Ketidakjelasan dalam pembagian tugas sering menimbulkan masalah dalam pekerjaan.	1	1	1	1	6	10

Tabel 3 mencerminkan bahwa tekanan pekerjaan sehari-hari merupakan salah satu sumber utama stress kerja. Sebagian besar pegawai merasa bahwa beban kerja sering kali menyebabkan rasa lelah yang berlebihan. Ketidakjelasan

peran juga menjadi faktor signifikan, dengan banyak pegawai yang merasa bingung terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, serta merasa bahwa arahan kerja dari atasan kurang jelas. Namun, faktor interpersonal, seperti hubungan kerja yang baik dengan rekan dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan atasan secara terbuka, menjadi aspek positif yang dapat mereduksi stress kerja. Meski demikian, ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan ketidakpastian karier di masa depan masih menjadi kekhawatiran bagi sebagian besar pegawai.

Menurut Mangkunegara dalam Illanisa *et al.*, (2019:21) disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan, serta kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara konsisten sesuai dengan waktu dan kualitas yang diharapkan.

**Tabel 1.4**  
**Disiplin Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi 2024**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Indisipliner			Persentase Indisipliner
				TM	A	CP	
1	2020	73	236	28	16	39	0,48%
2	2021	69	238	20	8	50	0,47%
3	2022	62	240	28	60	35	0,83%
4	2023	59	236	25	45	40	0,78%
5	2024	60	238	29	129	45	1,42%

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi

Ketreangan :

TM : Tidak masuk

A : Alfa

CP : Cepat pulang

Pada Tabel 4, disiplin kerja para pegawai dapat dikatakan cukup baik. Mayoritas pegawai menunjukkan ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja, serta berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Namun, ada indikasi bahwa sebagian pegawai belum konsisten dalam mematuhi waktu kerja atau jarang menerima teguran karena melanggar aturan. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan disiplin kerja, terutama dalam hal kehadiran dan kesesuaian dengan standar kerja.

Menurut teori yang dipaparkan Budiasa (2021:45) menyatakan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan selama melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan indikator utama yang mencerminkan produktivitas dan kualitas kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja, tingkat stress, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan individu. Penurunan jumlah pegawai dapat menyebabkan peningkatan beban kerja yang harus ditanggung oleh setiap individu. Hal ini berpotensi memengaruhi kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, dan memenuhi target organisasi.

**Tabel 1.5**  
**Realisasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan**  
**Provinsi Jambi 2024**

<b>Tahun</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target Kegiatan (%)</b>	<b>Realisasi Kegiatan (%)</b>	<b>Capaian (%)</b>	<b>Rata-rata (%)</b>
<b>2020</b>	Penanganan Daerah Rawan Pangan dan Penguatan Cadangan Pangan	7,5	7,2	96	90,6
	Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Konsumsi Pangan Menuju Gizi Seimbang Berbasis Pangan Lokal (Beras)	80	70	87,5	
	Memantapkan Ketersediaan Pangan Berbasis Kemandirian Pangan Lokal	78	73	93,5	
	Meningkatkan Akses terhadap Bahan Pangan	CV<12%	CV<10%	83	
	Meningkatnya Mutu dan Keamanan Pangan Asal Tumbuhan	76	71	93	
<b>2021</b>	Penanganan Daerah Rawan Pangan dan Penguatan Cadangan Pangan	7,3	6,9	94,5	89,22
	Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Konsumsi Pangan Menuju Gizi Seimbang Berbasis Pangan Lokal (Beras)	78	65	83,3	
	Memantapkan Ketersediaan Pangan Berbasis Kemandirian Pangan Lokal	75	70	93,3	
	Meningkatkan Akses terhadap Bahan Pangan	CV<11%	CV<9%	81,8	

Tahun	Indikator Kinerja	Target Kegiatan (%)	Realisasi Kegiatan (%)	Capaian (%)	Rata-rata (%)
	Meningkatnya Mutu dan Keamanan Pangan Asal Tumbuhan	74	69	93,2	
2022	Penanganan Daerah Rawan Pangan dan Penguatan Cadangan Pangan	7,2	6,8	94,4	88,68
	Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Konsumsi Pangan Menuju Gizi Seimbang Berbasis Pangan Lokal (Beras)	77	63	81,8	
	Memantapkan Ketersediaan Pangan Berbasis Kemandirian Pangan Lokal	74	69	93,2	
	Meningkatkan Akses terhadap Bahan Pangan	CV<10.5%	CV<8.5%	81	
	Meningkatnya Mutu dan Keamanan Pangan Asal Tumbuhan	73	68	93	
2023	Penanganan Daerah Rawan Pangan dan Penguatan Cadangan Pangan	7,1	6,7	94,3	94,3
	Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Konsumsi Pangan Menuju Gizi Seimbang Berbasis Pangan Lokal (Beras)	76	62	81.6	
	Memantapkan Ketersediaan Pangan Berbasis Kemandirian Pangan Lokal	73	68	93.1	
	Meningkatkan Akses terhadap Bahan Pangan	CV<10%	CV<8%	80.5	

Tahun	Indikator Kinerja	Target Kegiatan (%)	Realisasi Kegiatan (%)	Capaian (%)	Rata-rata (%)
	Meningkatnya Mutu dan Keamanan Pangan Asal Tumbuhan	72	67	92.5	
2024	Penanganan Daerah Rawan Pangan dan Penguatan Cadangan Pangan	7,5	6,3	84	75,86
	Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Konsumsi Pangan Menuju Gizi Seimbang Berbasis Pangan Lokal (Beras)	87,3	40,9	46,84	
	Memantapkan Ketersediaan Pangan Berbasis Kemandirian Pangan Lokal	88,5	86,20	97,40	
	Meningkatkan Akses terhadap Bahan Pangan	CV< 10%	CV<2,8	28	
	Meningkatnya Mutu dan Keamanan Pangan Asal Tumbuhan	71,71	88,24	123,05	

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi

Tabel 5 mengungkapkan bahwa Realisasi kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi selama 2020-2024 menunjukkan tren penurunan capaian rata-rata dari 90,6% pada 2020 menjadi 75,86% pada 2024. Beberapa indikator, seperti ketersediaan pangan dan mutu serta keamanan pangan mengalami peningkatan signifikan, dengan capaian tertinggi mencapai 123,05% pada 2024. Namun, indikator lainnya, terutama konsumsi pangan berbasis lokal dan akses terhadap bahan pangan, mengalami penurunan drastis, bahkan capaian akses pangan hanya 28% pada 2024. Perbedaan antara target dan



realisasi yang cukup besar di beberapa indikator menunjukkan perlunya evaluasi dan strategi yang lebih efektif untuk mencapai target kinerja secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa penurunan jumlah pegawai dapat memengaruhi berbagai aspek kinerja di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Beban kerja yang tinggi, tekanan dari target kerja yang besar, serta ketidakjelasan peran dan pembagian tugas menjadi faktor yang memengaruhi stress kerja, disiplin, dan kinerja pegawai. Dalam konteks penelitian tentang *"Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi"*, tren ini relevan karena berkurangnya jumlah pegawai dapat meningkatkan beban kerja individu. Beban kerja yang meningkat sering kali menjadi pemicu stress kerja, terutama jika tidak diimbangi dengan sistem kerja yang efisien atau dukungan dari manajemen. Selain itu, berkurangnya jumlah pegawai juga dapat memengaruhi penerapan disiplin kerja, baik dalam hal pengawasan maupun konsistensi pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut menjadi penting untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja yang berkelanjutan di lingkungan organisasi ini.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dengan mengambil judul **"Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi"**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

1. Penurunan jumlah pegawai yang signifikan dengan fluktuasi yang tidak stabil, yang dapat disebabkan oleh pengurangan tenaga kerja, pensiun, atau pengunduran diri tanpa diimbangi dengan rekrutmen baru.
2. Target kerja yang tinggi dan beragam mencerminkan tuntutan pekerjaan yang besar. Hal ini berpotensi meningkatkan beban kerja pegawai dan dapat mengganggu keseimbangan antara kapasitas individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi.
3. Kemampuan pegawai yang masih kurang dalam mengelola stres menyebabkan meningkatnya tingkat ketidakhadiran dan kebiasaan pulang lebih awal. Stres kerja juga timbul akibat desakan waktu penyelesaian pekerjaan, umpan balik yang tidak sesuai harapan, serta adanya konflik interpersonal maupun antarkelompok.
4. Tingkat kedisiplinan yang masih rendah di lingkungan pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi berdampak pada penumpukan beban kerja, terutama pada pegawai yang disiplin dan bertanggung jawab.
5. Beban kerja yang tinggi, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik, serta rendahnya disiplin kerja secara langsung berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari menurunnya produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, serta berkurangnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas.

### 1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul dan berdasarkan latar belakang masalah serta identifikasi masalah, maka dapat ditemukan suatu rumusan masalah yang akan dituangkan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi secara simultan?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi secara parsial?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian penulis yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh beban kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi secara simultan.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi secara parsial.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Menjadi sumber data sekaligus informasi dan dasar pertimbangan bagi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi pada kaitannya dengan pentingnya komunikasi interpersonal dalam memengaruhi motivasi intrinsik dan kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.
- b. Menjadi sebuah kajian untuk sumber data, informasi atau referensi bagi peneliti selanjutnya di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
- c. Menjadi bahan bacaan dan sumber referensi di perpustakaan Fakultas Ekonomi (FE).

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, diharapkan bisa menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, diharapkan bisa menjadi bahan informasi untuk mempertimbangkan hal-hal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai pada masa yang akan datang.