

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yaitu salah satu faktor utama untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun instansi pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu menunjang terwujudnya tujuan organisasi secara optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang ilmu sekaligus seni dalam mengelola keterkaitan serta peran tenaga kerja agar dapat berjalan secara efektif dan efisien, sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, serta masyarakat (Hasibuan, 2020).

Dalam instansi pemerintah, manajemen sumber daya manusia yang baik menjadi kunci keberhasilan organisasi. Salah satu tantangan utama yang dihadapi pegawai yaitu beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah tugas, tanggung jawab, dan target pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja, menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pegawai kelelahan, kesulitan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan, serta menurunnya konsentrasi dan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menimbulkan kejenuhan, menurunnya motivasi, dan mengurangi produktivitas pegawai.

Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP) merupakan unit kerja di bawah Badan Geologi, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang mempunyai tugas melaksanakan penyelidikan, pelayanan, dan perekayasa di bidang sumber daya mineral, batubara, dan panas bumi sebagaimana diatur dalam pasal 237 Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 12 Tahun 2025. Dalam melaksanakan tugas tersebut, PSDMBP berperan penting dalam penyediaan data, informasi, dan

layanan teknis yang berkaitan dengan sumber daya mineral, batubara, dan panas bumi untuk mendukung perumusan kebijakan, perencanaan, pembangunan, serta pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan.

Dalam menjalankan tugas tersebut, PSDMBP didukung oleh sejumlah pegawai yang tersebar di berbagai unit kerja. Data jumlah pegawai penting untuk diketahui karena sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Melalui data tersebut, dapat dilihat komposisi serta penyebaran pegawai pada masing-masing unit kerja. Adapun data jumlah pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Jumlah Pegawai

Satuan	Pria	Wanita	Jumlah
Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi	1	1	2
Bagian umum	35	29	64
Tim Kerja Keprospekan Dan Evaluasi Sumber Daya dan Cadangan Mineral	27	7	34
Tim Kerja Keprospekan Dan Evaluasi Sumber Daya dan Cadangan Batubara	24	7	31
Tim Kerja Keprospekan Dan Evaluasi Sumber Daya dan Cadangan Panas Bumi	25	9	34
Tim Kerja Sarana Penyelidikan Mineral, Batubara dan Panas Bumi	27	20	47
Jumlah	139	73	212

Sumber: PSDMBP 2026

Berdasarkan data jumlah pegawai pada Pusat Sumber Daya Mineral Batubara, dan Panas Bumi, diketahui bahwa total pegawai berjumlah 212 orang yang terdiri dari 139 pegawai pria dan 73 pegawai wanita yang tersebar di berbagai unit kerja. Perbedaan jumlah pegawai pada masing-masing unit kerja tersebut menunjukkan adanya potensi ketidakseimbangan distribusi pekerjaan yang dapat memengaruhi beban kerja pegawai. Unit kerja dengan jumlah pegawai lebih sedikit berpotensi memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan unit kerja lainnya. Ketidakseimbangan dapat menyebabkan kelelahan serta menurunnya produktivitas kerja pegawai. Untuk memperkuat fenomena tersebut serta mengetahui kondisi beban kerja pegawai, peneliti melakukan observasi awal terhadap 32 responden di Pusat Sumber Daya

Mineral Batubara dan Panas Bumi. Hasil pra-survei tersebut disajikan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Observasi Awal Beban Kerja

No	Indikator	Pembobotan	Persentase (%)	Kategori
1	Pekerjaan rutin/monoton	127	18.30%	Setuju
2	Lembur/kelebihan jam kerja	119	17.15%	Setuju
3	Keterbatasan waktu kerja	120	17.29%	Setuju
4	Menangani banyak pekerjaan	115	16.57%	Setuju
5	Target kerja tinggi	110	15.85%	Setuju
6	Tingkat kesulitan pekerjaan	103	14.84%	Cukup Setuju
Total		694	100.00%	Setuju
Rata-rata		115.6		

Sumber: Hasil olah data Kuesioner observasi awal 2026

Berdasarkan data observasi awal pada Tabel 1.2, terlihat bahwa seluruh pernyataan beban kerja memperoleh kategori “setuju”, dengan persentase tertinggi pada pekerjaan rutin/monoton sebesar 18,30%, diikuti keterbatasan waktu kerja sebesar 17,29%, serta lembur/kelebihan jam kerja sebesar 17,15%. Selain itu, terdapat 16,57% pegawai yang merasa harus menangani banyak pekerjaan dan 15,85% yang menghadapi target kerja tinggi. Sementara itu, tingkat kesulitan pekerjaan memperoleh persentase 14,84% dengan kategori “cukup setuju”. Meskipun tidak terdapat perbedaan persentase yang terlalu besar antar indikator, kondisi tersebut mengindikasikan bahwa berbagai aspek beban kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian, beban kerja menjadi salah satu fenomena yang perlu mendapat perhatian karena berpotensi menimbulkan tekanan dalam bekerja dan memicu munculnya stres kerja pada pegawai.

Sejalan dengan kondisi beban kerja tersebut, tekanan pekerjaan yang tinggi juga berpotensi memicu munculnya stres kerja pada pegawai. Menurut Robbins dan Judge, stres kerja merupakan kondisi dinamis yang timbul ketika individu menghadapi tuntutan, hambatan, atau harapan tertentu yang berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai, sementara hasil atau konsekuensi yang akan diperoleh masih dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti (Budiasa, 2021). Stres kerja memiliki hubungan yang erat dengan berbagai tuntutan

pekerjaan, seperti beban kerja berlebihan, batas waktu penyelesaian tugas yang ketat, dan tanggung jawab yang besar. Kondisi tersebut dapat memunculkan berbagai gejala stres, mulai dari kekhawatiran berlebihan, kesulitan berkonsentrasi, hingga kelelahan fisik dan mental. Stres kerja juga berdampak langsung terhadap kinerja pegawai, karena pegawai yang mengalami tekanan berlebih cenderung mengalami penurunan kualitas kerja, menunda penyelesaian tugas, serta mengalami konflik dalam relasi kerja. Untuk menggambarkan kondisi ini, hasil observasi awal terhadap variabel stres kerja disajikan pada Tabel 1.3 sebagai berikut.

Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Observasi Awal Stres Kerja

No	Indikator	Item	Pembobotan	Persentase (%)	Kategori
1	Kekhawatiran berlebihan	X _{2.1}	105	17.36%	Cukup Setuju
2	Kesulitan konsentrasi	X _{2.2}	102	16.86%	Cukup Setuju
3	Kelelahan kerja	X _{2.3}	97	16.03%	Cukup Setuju
4	Menunda pekerjaan	X _{2.4}	95	15.70%	Cukup Setuju
5	Penurunan kualitas kerja	X _{2.5}	102	16.86%	Cukup Setuju
6	Konflik hubungan kerja	X _{2.6}	104	17.19%	Cukup Setuju
Total			605	100.00%	Cukup Setuju
Rata-rata			100.8		

Sumber: Hasil olah data Kuesioner observasi awal 2026

Data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan stres kerja berada pada kategori cukup setuju, yang menunjukkan bahwa pegawai cukup merasakan adanya tekanan kerja yang memicu stres. Indikator dengan persentase tertinggi adalah kekhawatiran berlebihan (17,36%) dan konflik hubungan kerja (17,19%), yang mengindikasikan bahwa tekanan pekerjaan tidak hanya berdampak secara psikologis, tetapi juga pada hubungan antarpegawai. Sementara itu, indikator seperti penurunan kualitas kerja (16,86%) dan kesulitan konsentrasi (16,86%) menunjukkan bahwa stres kerja mulai memengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Adanya kelelahan kerja (16,03%) serta kecenderungan menunda pekerjaan (15,70%) semakin memperkuat bahwa tekanan kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan.

Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh pegawai dapat memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Pegawai yang mengalami tekanan kerja berlebihan cenderung mengalami kesulitan berkonsentrasi, mudah lelah, menunda pekerjaan, dan mengalami penurunan produktivitas. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat berdampak pada performa pegawai. Menurut Mangkunegara Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Budiasa, 2021). Oleh karena itu, untuk melihat kondisi kinerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi, digunakan data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dapat memberikan informasi mengenai tingkat pencapaian kinerja pegawai serta menjadi dasar untuk menilai apakah kinerja tersebut telah mencapai kondisi optimal atau masih memerlukan perbaikan. Adapun data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) periode 2023–2025 pada Tabel 1.4 berikut:

Tabel 1. 4 Data Sasaran Kinerja (SKP) periode 2023-2025

Tahun	Sasaran Kinerja Pegawai						Jumlah Pegawai
	Sangat Baik	Persentase	Baik	Persentase	Kurang	Persentase	
2023	1	78%	137	99,28%	0	0,00%	138
2024	2	1,38%	141	97,24%	2	1,38%	145
2025	21	9,81%	193	90,19%	0	0,00%	214

Sumber: Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), PSDMBP 2026

Berdasarkan data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi tahun 2023-2025, terlihat bahwa capaian kinerja pegawai mengalami perubahan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2023, dari 138 pegawai terdapat 137 pegawai (99,28%) yang memperoleh predikat baik dan 1 pegawai memperoleh predikat sangat baik. Pada tahun 2024 dari 145 pegawai terdapat 141 pegawai (97,24%) memperoleh predikat baik, 2 pegawai (1,38%) memperoleh predikat sangat baik dan 2 pegawai (1,38%) memperoleh predikat kurang. Selanjutnya pada tahun 2025, jumlah pegawai meningkat menjadi 214 orang dengan 193 pegawai (90,19%) memperoleh

predikat baik dan 21 pegawai (9,81%) memperoleh predikat sangat baik. Meskipun mayoritas pegawai telah mencapai predikat baik, data tersebut menunjukkan adanya fluktuasi dalam distribusi capaian kinerja yang ditandai dengan munculnya pegawai berpredikat kurang pada tahun 2024 serta perubahan proporsi pegawai yang memperoleh predikat baik dan sangat baik pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan capaian kinerja di antara pegawai yang memerlukan perhatian guna mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (Rafini et al., 2025) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian oleh (Indrayana & Putra, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Rizki, 2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian menurut (Heriyanto & Handayani, 2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai masih menghasilkan temuan yang belum konsisten. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut pada objek dan karakteristik organisasi yang berbeda untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antarvariabel tersebut.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada objek penelitian, yaitu pegawai Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi (PSDMBP) yang memiliki karakteristik pekerjaan teknis di bidang sumber daya mineral, batubara, dan panas bumi. Selain itu, penelitian ini menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan fenomena yang diperoleh dari data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) serta hasil observasi awal. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai hubungan antara beban kerja, stres kerja dan kinerja

pegawai pada instansi pemerintah yang memiliki karakteristik pekerjaan khusus.

Penelitian ini penting dilakukan mengingat Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi memiliki peran strategis dalam mendukung pengelolaan sumber daya energi, sehingga diperlukan pegawai dengan kinerja yang optimal. Dengan mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam menetapkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, pemerataan beban kerja, pencegahan stres kerja, serta peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP)"**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kinerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi masih didominasi kategori baik, sehingga masih terdapat peluang untuk meningkatkan capaian kinerja ke kategori sangat baik.
2. Terdapat penurunan kinerja pada tahun tertentu yang ditandai dengan munculnya kategori kurang, sehingga menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya stabil.
3. Beban kerja pegawai relatif tinggi dilihat dari tuntutan pekerjaan dan keterbatasan waktu.
4. Pegawai juga mengalami tekanan kerja yang mengarah pada stres kerja, seperti kekhawatiran berlebihan, kesulitan konsentrasi, kelelahan kerja, serta konflik hubungan kerja.
5. Beban kerja dan stres kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun belum diketahui secara pasti besarnya pengaruhnya pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencegah meluasnya pokok permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas dua variabel independen, yaitu beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y).
2. Penelitian difokuskan pada pegawai Pusat Sumber Daya Mineral Batubara, dan Panas Bumi (PSDMBP) Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM).
3. Data yang digunakan mencakup data primer seperti kuesioner dan data sekunder seperti data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan data jumlah pegawai yang dikumpulkan pada tahun 2026.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran beban kerja pada pegawai di Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi?
2. Bagaimana gambaran stres kerja pada pegawai di Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi?
3. Bagaimana gambaran kinerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi?
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi?
5. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi?
6. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran beban kerja pada pegawai di Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi.
2. Untuk mengetahui gambaran stres kerja pada pegawai di Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi.
3. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat serta dapat menambah ilmu pengetahuan, terutama di bidang manajemen serta dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman peneliti serta meningkatkan kemampuan dalam mengaplikasikan konsep dan teori manajemen sumber daya manusia ke dalam kondisi nyata di lapangan.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi karya ilmiah di lingkungan universitas serta menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian yang relevan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap pihak terkait mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan sehingga pihak terkait mampu meningkatkan kinerja meskipun terdapat beban kerja serta stres kerja yang dialami pegawai.

