

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kantor imigrasi menjadi aspek pelaksana tugas Direktorat Jendral Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM RI yang memegang tugas dalam kebijakan dan standarisasi teknis yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jendral Imigrasi. Kantor imigrasi memiliki peran penting dalam memastikan efisiensi, keamanan, dan pelayanan yang berkualitas dalam proses imigrasi. Kinerja Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi dilangsungkan melalui menimbang rencana kerja dengan relasasi secara bertingkat lewat pengukuran faktor kegiatan, program, serta kebijakan dilaksanakan dengan pertimbangan setiap perannya saat mencapai sasaran. Para pegawai pada lembaga pemerintah harus bertanggung jawab kinerjanya pada publik, diantaranya mencakup perilaku, sikap, dan tindakan kerja.

Kinerja yang baik dari tiap pekerja menjadi hal yang sangat setiap organisasi inginkan (Oktaviani, Irmayanti, 2021). Ketika karyawan menunjukkan kinerja yang tinggi, itu akan menciptakan optimisme terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dan menghasilkan hasil terbaik. Para karyawan diharapkan dapat berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang sudah ditentukan oleh organisasi. Sebagai yang disebutkan oleh (Setyanto dan Amar 2015) didapati berbagai faktor yang bisa berdampak pada kinerja, termasuknya stres kerja, kondisi fisik, kesehatan, lingkungan kerja, iklim organisasi, durasi bekerja, pengetahuan, serta keterampilan.

Menurut (Fitriastuti, 2013) *Organizational Citizenship Behaviour*, komitmen organisasional, serta kecerdasan emosional berpengaruh mempengaruhi kinerja pegawai, pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan kinerja baik dan memberikan dampak positif pada organisasi, dikarenakan karyawan merasa memiliki tanggung jawab penuh pada pekerjaannya serta bisa menyelesaikan

pekerjaannya tanpa bantuan pegawai lain. Dalam pandangan (Burso 2018), kontribusi terhadap peningkatan produktivitas dalam organisasi dapat diperoleh melalui kinerja pegawai, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas, baik pada tingkat individu maupun kelompok. Penelitian (Massie, Areros, dan Rumawas, 2018) memperlihatkan kinerja dipengaruhi stres kerja, jika tingkat stres kerja tinggi maka mampu mengurangi potensi kerja serta jika stres kerja menurun dapat menambah potensi kerja pegawai. Pada penelitian (Saragih dan Siahaan, 2021) kinerja dipengaruhi oleh stres kerja, efikasi diri, serta kreatifitas pegawai. Efikasi diri dan kreatifitas membawa dampak positif pada kinerja pegawai sedangkan stres kerja membawa dampak negatif pada kinerja, dikarenakan stres kerja mempengaruhi fisik, psikologi, dan perilaku pegawai yang mengakibatkan produktivitas pegawai menjadi rendah. Menurut (Handayani, Daulay, 2021) stres kerja membawa dampak pada kinerja pegawai, stres kerja yang dialami pegawai sedikit pengaruhnya pada prestasi kerja pegawai.

Kantor Imigrasi menjadi unit organisasi di bawah perlindungan Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia yang melaksanakan tugas selaras dengan UU No. 6 tahun 2011, yang mencakup: 1) Memberikan persetujuan keluar-masuk di wilayah Republik Indonesia, 2) Mengawasi serta melindungi warga negara asing yang menghuni di wilayah Republik Indonesia, 3) Memberi hak kepada warga negara Republik Indonesia supaya mendapat dokumen keimigrasian selaras dengan peraturan yang berlaku, 4) Sebagaimana lembaga pemerintah, diharapkan memberlakukan administrasi negara dengan baik, efisien, transparan, serta selaras dengan prosedur. Dalam mewujudkan poin-poin tersebut tentu memerlukan kerja sama dan kinerja pegawai sangat menentukan pencapaian tujuan.

Kinerja pegawai Kantor Imigrasi dengan memberikan layanan kepada publik dalam proses pengurusan dokumen paspor untuk penduduk Indonesia yang berdomisili di kota Jambi dan Kantor imigrasi Jambi bertanggung jawab dalam mengurus dokumen paspor bagi calon jamaah yang akan melaksanakan ibadah Haji dan juga membantu menangani pemohon yang memiliki masalah seperti paspor rusak atau hilang, memberi

pelayanan dan juga pengawasan pada Warga Negara Indonesia (WNI) serta Warga Negara Asing (WNA) misalnya penerbitan Surat Perjalanan Republik Indonesia (SPRI), VISA, dan perizinan tinggal orang asing. Tentu saja dokumen-dokumen yang menjadi persyaratan dalam pembuatan paspor juga akan di simpan oleh Kantor Imigrasi dan menjadi tanggung jawab dari Kantor Imigrasi. Supaya mencapai tujuan dari organisasi tentu membutuhkan kinerja yang baik dari kinerja pegawai organisasi, kian baiknya kinerja pegawai maka semakin dekat dengan tujuan organisasi dan begitu pula sebaliknya. Tentu saja dalam tuntutan yang banyak dalam memenuhi kinerja yang optimal akan memerlukan tekanan dan bisa menimbulkan stres kerja kepada pegawai dari organisasi tersebut. Pencapaian kinerja pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi dapat terlihat melalui data Target beserta Realisasi Pendapatan Pembuatan Paspor pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1 Data Target dan Realisasi Pendapatan Pembuatan Paspor Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi Tahun 2021-2022

No	Jenis Paspor	Target (dalam ribuan)		Realisasi (dalam ribuan)		Capaian (%)		Keterangan
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	
1	Paspor Biasa	5.776.400.000	5.776.400.000	727.300.000	4.906.300.000	12,6	84,9	Tidak tercapai
2	E-Paspor	1.956.500.000	1.956.500.000	252.850.000	1.392.950.000	12,9	71,1	Tidak Tercapai

Sumber data : Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Jambi (2024)

Pada data tabel 1.1 terlihat bahwasanya pencapaian ataupun realisasi pendapatan pembuatan paspor masih jauh dari target yang sudah di tentukan oleh kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Di tahun 2021 realisasi sasaran yang telah di tetapkan yakni pada paspor biasa dengan target pendapatan sebesar Rp. 5.776.400.000 dan E-paspor sebesar Rp. 1.956.500.000 namun dikarenakan pandemi Covid-19 realisasi pendapatan pada paspor biasa hanya sebesar Rp. 727.300.000 atau 12,6% dari target yang sudah ditetapkan dan pada E-paspor sebesar Rp. 252.850.000 atau 12,9% dari target yang

telah di tetapkan. Karenakan adanya pandemi Covid-19 membuat target yang sudah ditetapkan sulit untuk dicapai karena adanya *lockdown* yang melarang masyarakat melakukan perjalanan keluar daerah dan berdampak pada pembuatan paspor.

Terjadi penambahan yang signifikan ditahun 2022 namun masih belum mencukupi atau mencapai target yang sudah di tentukan yaitu realisasi pada paspor biasa sebesar Rp. 4.906.300.000 atau 84,9% dari target yang sudah di tentukan dan pada E-paspor sebesar Rp. 1.392.950.000 atau 71,1% dari target yang di tentukan. Walaupun pada periode 2022 mengalami peningkatan yang sangat signifikan dibandingkan dengan periode 2021 namun realisasi pendapatan masih belum tercapai ataupun belum terwujudkannya realisasi perolehan dari target yang di tentukan, hal tersebut memperlihatkan kinerja pegawai masih belum maksimal. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan adanya stres kerja pegawai. Sehingga, keadaan tersebut bisa menjadi pendukung stres kerja, pada saat stres kerja tinggi tentunya mampu mempengaruhi kinerja pegawai seperti pada data penilaian sistem kerja pegawai diatas. Penelitian Christy dan Amalia (2017) menunjukkan beban kerja yang tinggi memberikan tekanan kerja pegawai, jika tingkat stres kerja tinggi maka berdampak negatif serta jika stres kerja rendah akan membawa dampak positif pada kinerja pegawai. Temuan pada penelitian ini searah dengan temuan dari studi yang Steven dan Prasetio (2020) lakukan, yang memperlihatkan bahwasanya stres kerja mempunyai dampak negatif yang substansial pada kinerja pegawai.

Temuan dari penelitian yang dilangsungkan oleh Julvia (2016) mengindikasikan bahwasanya adanya stres di lingkungan kerja mempunyai dampak negatif yang substansial pada kinerja pegawai, beserta penurunan tingkat stres dapat meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini searah dengan studi oleh Massie et al (2018), yang menemukan bahwasanya tingkatan stres yang dialami oleh pegawai di tempat kerja mempunyai konsekuensi negatif pada performa kerja mereka. Alhasil, bisa disimpulkan bahwasanya tingkatan stres yang tinggi pada pegawai dapat

mengakibatkan penurunan kinerja. Dalam rangka mengoptimalkan kinerja pegawai, organisasi perlu mengelola dan mengendalikan tingkat stres kerja agar tetap dalam batas yang dapat diterima, sebagaimana dinyatakan oleh penelitian Rachel (2018), Sutrisno dan Suhendi (2019), serta Wirya dan Andiani (2020). Penelitian-penelitian tersebut memperlihatkan bahwasanya stres kerja memiliki dampak negatif serta signifikan pada kinerja pegawai, baik saat jangka waktu pendek maupun panjang. Temuan yang serupa juga ditemukan dalam penelitian Hariana (2021), yang mengungkapkan bahwasanya stres kerja memberi dampak negatif yang signifikan pada kinerja pegawai.

Namun, penelitian yang berbeda memperoleh temuan yang kontras, seperti studi yang dilangsungkan oleh Handoko yang dikutip dalam Satoto dan Ayungnityas (2016), menyatakan bahwa tanpa adanya stres kerja, tantangan-tantangan dalam pekerjaan juga tidak akan ada, dan kinerja cenderung rendah. Pemahaman ini diperkuat oleh hasil penelitian Wartono (2017), yang menunjukkan bahwasanya stres kerja pada pegawai dapat mempunyai dampak positif, di mana kian tingginya tingkat stres kerja, kian baik pula kinerja pegawai. Temuan serupa juga ditemukan pada penelitian Oktaviani et al (2021), yang mengungkap bahwasanya stres kerja tidak mempunyai dampak pada kinerja pegawai. Penyimpangannya dapat disebabkan oleh faktor-faktor tertentu, sebagai contohnya tingkat stres kerja yang tetap stabil alhasil masih berpengaruh positif, ataupun ditemukannya variabel lain yang memengaruhi alhasil stres kerja tidak langsung berdampak pada performa kerja pegawai. Pada penelitian Simanjuntak et al (2022) penurunan daya fisik, kebutuhan mental, rasa frustrasi, perasaan tidaknyaman ditimbulkan dari adanya beban kerja yang tinggi dan menimbulkan stres kerja. Setiap pegawai pasti mengalami stres dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja, serta hal tersebut merupakan pengalaman umum yang dialami oleh para pegawai. Walau stres kerja tinggi namun tidak mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan pegawai terbiasa dengan tekanan kerja yang ada pada organisasi. Stres kerja yang mampu dikontrol tidak

membawa dampak negatif pada kinerja pegawai dikarenakan pegawai dapat beradaptasi dan mengontrol kinerjanya agar tetap baik.

Peneliti menggunakan data Capaian Tugas dan Fungsi untuk mengetahui tingkat stres kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Pada tabel 1.2 merupakan data Capaian Tugas dan Fungsi dengan sasaran strategis: Program penegakan dan pelayanan hukum Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi.

Tabel 1. 2 Capaian Tugas dan Fungsi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi

No	Indikator Output	Tahun	Target	Realisasi	Capaian(%)
1	Layanan Penerbitan Paspor	2021	19.514 Orang	2.467 Orang	12,6
		2022	19.514 Orang	16.161 Orang	82,8
		2023	19.514 Orang	17.346 Orang	88,9
2	Layanan Penerbitan Izin Tinggal	2021	386 Orang	287 Orang	74,3
		2022	390 Orang	380 Orang	97,4
		2023	390 Orang	234 Orang	60
3	Koordinasi Pengawasan Orang Asing di Wilayah	2021	6 Kegiatan	5 Kegiatan	83,3
		2022	12 Kegiatan	12 Kegiatan	100
		2023	12 Kegiatan	10 Kegiatan	83,3
4	Penyelidikan Intelejen Keimigrasian di Wilayah	2021	36 Operasi	35 Operasi	97,2
		2022	40 Operasi	38 Operasi	95
		2023	40 Operasi	35 Operasi	87,5
5	Operasi Mandiri di Wilayah	2021	8 Operasi	5 Operasi	62,5
		2022	8 Operasi	8 Operasi	100
		2023	8 Operasi	7 Operasi	87,5
6	Operasi Gabungan di Wilayah	2021	2 Operasi	2 Operasi	100
		2022	6 Operasi	6 Operasi	100
		2023	6 Operasi	4 Operasi	66,7
7	Tindakan Administratif Keimigrasian	2021	10 Orang	10 Orang	100
		2022	20 Orang	20 Orang	100
		2023	20 Orang	20 Orang	100

Sumber Data : Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. (Diolah untuk penelitian 2024)

Pada tabel 1.2 terlihat capaian tugas dan fungsi Kantor Imigrasi Kota Jambi memiliki jumlah target pelayanan yang sudah ditentukan oleh kantor dan masih banyak realisasi dari target tersebut masih belum terpenuhi atau tercapai, dengan jumlah target yang terlalu tinggi memberikan tekanan kerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Pada tahun 2021 dengan adanya pandemi Covid-19 menghambat aktifitas

masyarakat dan berdampak pada realisasi dalam memenuhi target capaian tugas serta fungsi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi, yang dimana lewat adanya *lockdown* menjadikan realisasi tidak mencapai target.

Jumlah target yang sudah ditetapkan dari organisasi tidak sebanding dengan realisasi permohonan yang diajukan, dan dengan jumlah target yang tinggi tersebut memberi tekanan kerja pada para pegawai. Tekanan kerja yang tinggi tentu mempengaruhi kinerja pegawai dan menimbulkan stres kerja pada pegawai, jika tidak ditangani akan berdampak buruk pada kinerja serta produktivitas organisasi. Sedangkan, menurut temuan dari studi yang dilangsungkan oleh Chandra serta Adriansyah (2017), stres kerja membawa dampak yang substansial pada kinerja pegawai. Stres kerja muncul akibat adanya beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, seperti kelelahan pada fisik dan mental, ketidaknyamanan, dan rasa frustrasi sehingga memberatkan pelaksanaan tugas-tugas tersebut. Penelitian Chandra dan Adriansyah didukung oleh penelitian Asike (2021) stres kerja yang baik berakibat pada kinerja pegawai, stres kerja yang ditangani dengan baik berdampak pada pengoptimalan kepuasan kerja serta kinerja pegawai.

Bilamana stres tidak ditangani secara baik, dampaknya akan terasa pada kinerja pegawai dan keseluruhan kinerja organisasi, yang pada akhirnya akan merugikan organisasi tersebut. Kinerja pegawai memiliki peran krusial dalam kemajuan organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan pada kualitas kinerja pegawai. Atas dasar itu, organisasi berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan berbagai cara, termasuk mengatasi masalah stres kerja yang dialami oleh pegawai serta mengoptimalkan komitmen organisasional mereka. Menurut Iresa, Utami, dan Prasetya (2015), komitmen organisasional membawa dampak positif yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi. Adanya komitmen organisasional memberikan pedoman bagi sikap dan perilaku pegawai, menciptakan loyalitas terhadap organisasi, dan sebagai hasilnya, upaya kerja pegawai menjadi lebih intensif, dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Menurut penelitian Negin, Omid, dan Ahmad (2013) membuktikan adanya hubungan yang signifikan pada komitmen organisasional dan serta kinerja pegawai. Kian tingginya tingkat komitmen organisasional yang seorang pegawai miliki, kian meningkat pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Pemahaman ini searah dengan penelitian Negin et al, yang Rebecca (2013) lakukan, yang menegaskan bahwasanya komitmen organisasional memiliki korelasi yang signifikan dengan indikator kinerja pegawai. Alhasil, bisa disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai dapat ditentukan oleh tingkat komitmen organisasional yang dimilikinya.

Namun, dalam penelitian Arizona, Riniwati, dan Harahap (2013), disampaikan bahwasanya secara individu komitmen organisasional belum memberikan dampak yang substansial pada kinerja pegawai. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Subejo, Troena, Thoyib, serta Aisyah (2013), yang memperlihatkan bahwasanya komitmen organisasional, baik itu komitmen afektif, berkelanjutan, maupun normatif, tidak mampu secara parsial mengoptimalkan kinerja pegawai secara maksimal.

Temuan dari penelitian Dewi dan Rahardjo (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memengaruhi kinerja pegawai, di mana tingkat komitmen organisasional dapat berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai yang menunjukkan tingkat komitmen organisasional yang tinggi umumnya mempunyai sikap loyalitas terhadap perusahaan serta berupaya maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk keberhasilan organisasi. Namun, Nathania (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwasanya Budaya Organisasi serta Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif pada Kinerja Karyawan, baik secara individual ataupun secara bersamaan. Sementara itu, penelitian Lengkey et al (2020) memperlihatkan bahwasanya stres kerja membawa dampak negatif serta substansial pada kinerja pegawai, dan komitmen organisasional berperan sebagaimana variabel perantara dalam hubungan tersebut.

Komitmen organisasional memainkan peran krusial dalam membentuk perilaku ekstra peran pegawai, menunjukkan loyalitas mereka pada organisasi serta keterlibatan yang berkesinambungan di mana anggota organisasi secara konsisten menunjukkan

perhatian pada keberhasilan dan kemajuan organisasi. Dalam dinamika ini, komitmen normatif menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan komitmen afektif, serta komitmen berkelanjutan memiliki korelasi negatif dengan tingkat kepatuhan. Hasil penelitian oleh Ghorbanpur, Dehnavi, Heyrani (2014) mendukung hal ini, menyatakan bahwasanya komitmen organisasional mempunyai akibat positif serta substasial pada kinerja pegawai, dengan komitmen normatif memiliki efek yang paling kuat terhadap kinerja rata-rata daripada komitmen afektif serta berkelanjutan. Penelitian Kristanto (2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional mencerminkan kondisi di mana pegawai mempunyai keinginan supaya tetap menjadi bagian dari organisasi ataupun bertahan di dalamnya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwasanya keadilan organisasional berkontribusi positif pada kinerja pegawai, dan komitmen organisasional berperan sebagaimana variabel *intervening*, di mana tingkat komitmen organisasional yang tinggi mendorong pegawai supaya tetap bertahan pada organisasi tersebut.

Komitmen menjadi dampak positif terhadap kinerja pegawai, dan hal tersebut ditentukan oleh indikasi bahwasanya pegawai yang menunjukkan loyalitas serta komitmen akan berupaya maksimal supaya mencapai tujuan serta mengemban tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Mereka aktif dalam pencarian informasi yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Selain itu, pegawai yang telah terikat secara emosional akan dengan sukarela melakukan tindakan ekstra, sebagai contohnya membantu rekan kerja tanpa menginginkan imbalan. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa tingkat komitmen yang diperoleh tidak signifikan, yang mungkin disebabkan oleh fakta bahwasanya responden pada penelitian ini tidak didominasi oleh karyawan yang sudah mempunyai tingkat loyalitas serta komitmen yang tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwasanya komitmen tidak dapat terbentuk secara instan dalam waktu singkat, melainkan memerlukan proses dan waktu yang cukup panjang, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Prameswari, Suwandana (2017).

Menurunkan tingkat stres kerja berdampak pada peningkatan kinerja pegawai memerlukan komitmen organisasional yang tinggi, komitmen organisasional bisa

menjadi perantara antara stres kerja dengan kinerja dari pegawai. Komitmen organisasional pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi bisa dinilai tinggi, terbukti dari tingkatan *turn over* yang sangat kecil dikarenakan belum adanya pegawai yang *resign* pada 4 semester terakhir. Di samping hal tersebut, peneliti melangsungkan pencarian data yang menggunakan data masa kerja 60 pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi dan data ini bersumber dari Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Diperoleh data masa kerja pegawai pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 Masa kerja Pegawai Kantor Imigrasi TPI Jambi

NO	Jabatan	Jumlah	Masa kerja (Tahun)
1	Kepala Kantor	1	30
2	Kepala SUBBAG TU	1	20
3	Kepala Urusan Kepegawaian	1	30
4	Kepala Urusan Umum	1	30
5	Kepala Urusan Keuangan	1	14
6	Kepala Seksi	4	18-28
7	Kepala Sub Seksi	8	14-23
8	Bendahara	2	10-13
9	Pemeriksa Keimigrasian Penyelia	1	25
10	Pemeriksa Keimigrasian Lanjutan	2	13
11	Pemeriksa Keimigrasian Pemula	3	2
12	Penyusun Laporan	5	12-16
13	Penyusun Rencana Kerja	1	13
14	Pengelola Data	10	12-21
15	Pengelola Kepegawaian	2	12-16
16	Arsiparis	1	12
17	Analisis	15	5-12
18	Pengelola Barang Milik Negara	1	4
TOTAL		60	

Sumber data : Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi, Tahun 2024

Loyalitas menjadi salah satu indikator dari penilaian komitmen organisasional yang dimana pada tabel 1.3 memperlihatkan loyalitas yang tinggi dari pekerja Kantor

Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Berdasarkan data ini, bisa dikatakan bahwasanya pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi berkomitmen organisasional yang tinggi. Meskipun mereka dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi ataupun tingkatan stres kerja yang lumayan tinggi, pegawai tetap melanjutkan pekerjaan serta mempertahankan keanggotaan mereka di dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Sapitri (2016), ditemukan bahwasanya didapati dampak positif serta signifikan pada komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Kian tingginya tingkat komitmen organisasional yang dipunya oleh pegawai, maka kinerjanya akan mengalami peningkatan. Contohnya, di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi, pegawai menunjukkan tingkat komitmen organisasional yang tinggi. Meskipun demikian, kinerja pegawai belum mencapai tingkat maksimal, dan kondisi ini mungkin disebabkan oleh tingginya tingkat stres kerja. Oleh karena itu, meskipun komitmen organisasional mendorong pegawai untuk bertahan dan tetap bekerja, namun hal tersebut belum berakibat pada peningkatan kinerja mereka.

Penelitian Iresa et al (2015) memperlihatkan stres kerja berpengaruh pada kinerja, kian tingginya stres kerja alhasil kian menjadi rendah kinerja. Stres kerja yang karyawan alami mengakibatkan penurunan kinerja ,stres kerja yang tidak ditangani mempengaruhi produktivitas dan menyebabkan pegawai bekerja tidak maksimal sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi. Pada penelitian Wibowo, Riana, dan Putra (2015) stres kerja seorang pegawai pada pekerjaannya berpengaruh pada komitmen organisasionalnya pada organisasi. Pegawai dengan tingkat stres kerja rendah nantinya berupaya seoptimal mungkin untuk mengupayakan komitmen organisasionalnya. Pada penelitian Mardiani, serta Dewi (2015) tingginya komitmen organisasional pegawai, berpengaruh positif terhadap kinerjanya dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan mempertahankan komitmen organisasionalnya pada organisasi.

Secara keseluruhan menurut data diatas dapat diketahui terdapat tekanan beban kerja yang tinggi membuat pegawai mengalami stres kerja. Stres kerja yakni tingkat tekanan yang pegawai alami di lingkungan kerja, yang dapat disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi ataupun ketidaknyamanan akibat bergam faktor. Dampaknya bisa memengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Meski pegawai mengalami berbagai tekanan yang mengakibatkan stres kerja, mereka tetap memilih untuk bertahan di dalam organisasi. Fenomena ini mungkin disebabkan oleh tingginya tingkat komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai, di mana mereka merasa terdorong untuk terus bekerja dan mempertahankan keterlibatan mereka sebagai bagian integral dari organisasi. Berlandaskan penjelasan serta fenomena tersebut, penulis berminat saat mengkaji lebih lanjut terkait fenomena tersebut melalui mengajukan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi”**.

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini ditetapkan batasan pada pengkajian terkait dampak stres kerja pada kinerja pegawai dengan komitmen organisasional selaku variabel *intervening*.

Berlandaskan konteks yang telah dijelaskan, rumusan masalah pada penelitian ini bisa dirinci sebagaimana berikut:

1. Bagaimana gambaran umum mengenai stres kerja, kinerja pegawai, dan komitmen organisasional pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi?

5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berlandaskan permasalahan yang sudah dijabarkan, tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mencari tahu gambaran umum mengenai stres kerja, kinerja pegawai, juga komitmen organisasional pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi.
2. Untuk mencari tahu pengaruh stres kerja pada kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi.
3. Untuk mencari tahu pengaruh stres kerja pada komitmen organisasional pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi.
4. Untuk mencari tahu pengaruh komitmen organisasional pada kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi.
5. Untuk mencari tahu pengaruh stres kerja pada kinerja pegawai lewat komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini mencakup hal-hal berikut:

1. Manfaat Bagi Organisasi
 - Sebagai kontribusi untuk memberikan rekomendasi kepada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi terkait pengelolaan stres kerja pegawai, melalui tujuan agar dapat berdampak positif pada kinerja dan meningkatkan performa pegawai.

- Memberikan pemikiran yang dapat menjadi pertimbangan pada proses pengambilan keputusan, yang bertujuan supaya mengoptimalkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

2. Manfaat Bagi Akademik

- Menyediakan tambahan bacaan dalam konteks sumber daya manusia yang terkait dampak stres kerja pada kinerja lewat peran komitmen organisasi sebagaimana variabel *intervening*.
- Memperluas pengetahuan, terutama bagi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dengan memberikan wawasan tambahan melalui hasil penelitian ini.

3. Manfaat Bagi Peneliti

- Menjadi bagian dari persyaratan saat menempuh pendidikan tingkat Strata Satu (S1).
- Berfungsi sebagai panduan atau tambahan informasi bagi mereka yang membutuhkan referensi dalam menyusun tulisan yang relevan.