

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pemerintah daerah merupakan penyelenggara urusan pemerintahan ditingkat lokal yang dilaksanakan oleh kepala daerah bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, lembaga ini memperoleh kewenangan untuk mengatur sekaligus mengurus kepentingan masyarakat sesuai dengan asas otonomi daerah serta tugas pembantuan. Dengan demikian, pemerintah daerah memiliki posisi penting sebagai perpanjangan tangan negara dalam memberikan pelayanan publik dan menjalankan roda pemerintahan di wilayah provinsi, kabupaten, maupun kota.

Salah satu perangkat daerah yang ada adalah Badan Riset dan Inovasi Daerah yang selanjutnya disingkat BRIDA adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi yang terintegrasi di daerah. BRIDA merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi yang terintegrasi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 40 Tahun 2024 tertanggal 31 Desember 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi. (Renstra Brida).

Organisasi pemerintahan memiliki ciri khas tersendiri. Umumnya, organisasi ini memiliki anggaran yang terbatas, batas wilayah kerja yang jelas, serta jumlah pegawai yang telah ditetapkan dan diatur oleh regulasi tertentu. Dalam pelaksanaannya, ruang gerak atasan juga dibatasi oleh sistem birokrasi dan aturan yang berlaku. Mereka menjalankan tugas berdasarkan prinsip manajemen klasik, seperti pembagian kerja yang spesifik, garis komando yang terstruktur, dan jumlah bawahan yang bisa diawasi secara langsung. Ketika jumlah pegawai bertambah, biasanya diikuti dengan pembagian tugas yang lebih rinci, karena para atasan masih

berpegang pada prinsip manajemen tradisional dan menjalankannya sesuai keyakinan mereka terhadap efektivitas prinsip tersebut (Robbins dalam Rowa,2021).

Organisasi pemerintahan sebagai institusi pelayanan publik dituntut untuk dapat bekerja sama secara profesional, efektif, dan efisien dalam menjalankan tugas serta fungsinya. Salah satu faktor penting yang mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah keberadaan pegawai yang memiliki kinerja optimal. Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana individu dapat melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi krusial, terutama dalam konteks organisasi yang kompleks dan dinamis seperti instansi pemerintahan.

Struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Struktur organisasi yang jelas dan sistematis berperan sebagai kerangka kerja dalam pembagian tugas, wewenang, serta hubungan antar individu dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2019), struktur organisasi merupakan representasi visual yang menunjukkan bentuk organisasi, pembagian departemen, posisi jabatan, jenis-jenis wewenang pejabat, ruang lingkup dan hubungan kerja, jalur komando serta tanggung jawab, cakupan pengawasan, hingga sistem kepemimpinan yang diterapkan. Robbins dan Coulter (2007) juga menekankan bahwa struktur organisasi merupakan landasan dalam membagi, mengelompokkan, dan mengoordinasikan berbagai tugas pekerjaan secara efektif.

Struktur organisasi yang tertata dengan baik dapat menciptakan kejelasan peran dan tanggung jawab yang pada akhirnya mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih terarah dan produktif. Dalam kerangka psikologi industri dan organisasi, kinerja dipandang sebagai hasil interaksi antara individu dan lingkungannya. Robbins (2008) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar yang telah ditentukan.

Sejalan dengan hal tersebut, Siswanto dan Hamid (dalam Mangkunegara, 2017) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Trang (dalam Gibson 2016) kinerja diartikan sebagai ukuran yang digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja ini bersifat relatif, dapat diukur, dihitung jumlahnya, serta dicatat waktu pencapaiannya. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya sekadar perilaku kerja, tetapi juga merupakan hasil nyata dari proses kerja yang dapat diamati secara objektif.

Struktur organisasi terdapat Pegawai yaitu ASN (Aparatur Sipil Negara) dan PTT (Pegawai Tidak Tetap) yang mana ASN ini terdiri atas jabatan Manajerial dan Jabatan Non manajerial. Untuk Jabatan Non manajerial terdiri atas jabatan fungsional dan pelaksana yang dimana jabatan ini memiliki Tupoksi Utama yang berbeda yaitu Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yang tertera pada UU RI Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara yaitu tanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan/atau keterampilan tertentu sedangkan untuk Jabatan pelaksana yang dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan yang bersifat rutin dan sederhana. Setiap jabatan memiliki karakteristik tugas yang berbeda, sehingga kondisi kerja yang dialami pegawai juga dapat beragam.

Berdasarkan laporan tahunan yang terlampir pada renstra BRIDA Provinsi Jambi Gambaran kinerja BRIDA Provinsi Jambi masih menghadapi berbagai kendala pada pencapaian target pelayanan penelitian dan pengembangan. Keterbatasan anggaran akibat menurunnya pendapatan daerah mengakibatkan turunnya dukungan pembiayaan program riset dan inovasi. Pemanfaatan hasil BRIDA sebagai dasar kebijakan juga belum optimal, sementara kapasitas sumber daya aparatur masih terbatas baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Sebagian pegawai menempatkan BRIDA hanya sebagai batu loncatan untuk kepentingan karier, dengan penempatan SDM yang belum sesuai prinsip *“the right man in the*

*right place*” serta minimnya pejabat fungsional peneliti yang memiliki kepakaran sesuai kebutuhan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai BRIDA belum konsisten, ditambah dengan lemahnya koordinasi antar perangkat daerah maupun dengan lembaga penelitian eksternal, rendahnya budaya inovasi di kalangan masyarakat dan akademisi, serta belum optimalnya pengelolaan hasil kelitbangan sebagai basis data kebijakan. Di sisi lain, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat tidak diimbangi dengan kesiapan sumber daya manusia dan anggaran yang memadai. Keseluruhan faktor ini menunjukkan adanya penurunan dan keterbatasan kinerja BRIDA, sehingga perlu adanya strategi penguatan kapasitas, kolaborasi, serta tata kelola riset dan inovasi yang lebih efektif untuk mendukung pembangunan daerah berbasis bukti.

Kinerja yang optimal akan memberikan kontribusi positif bagi efektivitas organisasi, sedangkan rendahnya kinerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas bahkan kerugian institusional. Namun demikian, Tidak semua pegawai dapat menunjukkan kinerja secara maksimal karena adanya faktor-faktor psikologis, salah satunya stres kerja. Gibson (2013) menyebutkan bahwa stres terjadi ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan fisik dan mental individu, sehingga menimbulkan reaksi emosional negatif seperti mudah marah, agresif, dan sulit bekerja sama.

Hal ini diperkuat oleh Budiasa (2021) yang menjelaskan bahwa stres kerja berpotensi menurunkan produktivitas pegawai dan melemahkan kemampuan berinteraksi positif di lingkungan kerja. Lazarus (1976) stres muncul sebagai respons psikologis ketika seseorang merasa bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya untuk menghadapinya, sehingga menyebabkan ketegangan psikologis dan emosional Robbins (2002) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamis ketika individu menghadapi peluang, tuntutan, atau kendala yang berkaitan dengan harapan terhadap hasil yang ingin dicapai dalam situasi yang penting dan tidak pasti. Sejalan dengan (Wartono, 2017) Stres kerja diartikan sebagai kondisi tegang yang menimbulkan ketidakseimbangan secara fisik maupun psikologis. Keadaan ini berdampak pada aspek emosional, pola pikir, serta kondisi mental seorang pegawai. Tekanan

tersebut umumnya bersumber dari lingkungan kerja di mana individu tersebut menjalankan tugasnya.

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006) menjelaskan bahwa stres kerja timbul dari hubungan antara individu dan pekerjaan mereka. Mereka menggambarkan stres kerja sebagai suatu kondisi yang menyebabkan individu harus beradaptasi, sehingga mengganggu fungsi normal mereka. Robbins (2006) menyebutkan beberapa faktor pemicu stres kerja adalah : 1. Tuntutan tugas, 2. Tuntutan peran, 3. Tuntutan antar pribadi, 4. Struktur organisasi, 5. Kepemimpinan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memiliki kebijakan yang dapat membantu pegawai mengatasi stres kerja.

Pemahaman mengenai sumber dan dampak stres kerja tersebut menunjukkan bahwa setiap organisasi, termasuk instansi pemerintahan, perlu memberikan perhatian serius terhadap kondisi psikologis pegawainya. Tuntutan peran, beban tugas yang tinggi, hingga gaya kepemimpinan dapat menjadi pemicu stres yang berimplikasi pada penurunan kinerja. Kondisi ini menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan organisasi yang memiliki tanggung jawab strategis dan kompleks, seperti Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Provinsi Jambi, yang berperan dalam pengembangan kebijakan berbasis riset untuk mendukung pembangunan daerah.

BRIDA Provinsi Jambi merupakan organisasi perangkat daerah yang berfungsi sebagai pelaksana teknis dalam bidang penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan ilmu pengetahuan serta inovasi yang mendukung pembangunan daerah. BRIDA berada di bawah naungan Gubernur serta memiliki tanggung jawab melalui Sekretaris Daerah. Tupoksi BRIDA yang mencakup penelitian, pengembangan, pengkajian, penerapan, serta inovasi menuntut kinerja tinggi dari pegawainya. Adapun Tugas utama BRIDA adalah merumuskan kebijakan berbasis riset yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan daerah. BRIDA juga menjadi pusat koordinasi bagi berbagai program inovatif yang bertujuan meningkatkan kualitas layanan publik, efektivitas pemerintahan, dan daya saing daerah. Namun, keterbatasan anggaran, minimnya jumlah peneliti, serta penempatan SDM yang belum sesuai kompetensi menyebabkan beban kerja tidak seimbang. Dalam

melaksanakan fungsinya, pegawai BRIDA dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta tuntutan kualitas output yang tinggi. Dinamika tersebut menjadikan BRIDA sebagai instansi yang sangat relevan untuk mengkaji permasalahan stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

*“Ya banyak lah kan ini, makanya BRIDA ini emang termasuk ke instansi pemprov yang riweuh dan cukup hectic sih ya kan... Soalnya ya... Begitu. Kita cukup banyak yang dikerjain disini, tugasnya banyak, bermacam-macam juga” (NR – (Pegawai, 17 Februari 2025)*

Sejalan dengan hal tersebut, Kinerja juga berperan dalam mendukung efektivitas organisasi. Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Selain itu Gomes (2003), kinerja merupakan hasil kerja atau tindakan nyata yang ditunjukkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Hal tersebut Didukung hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada pegawai Brida di Provinsi Jambi yaitu:

*“ kalau pekerjaan nya tuh udah cukup dan sesuai yaa dengan target saya usaha sih untuk nyelesain tugas itu , tapi saya juga ngerasa saat beban kerja banyak, terutama pas ada kerjaan gitu.. saya kek ngerasa keteteran gitu dan yaa... kerjaan jadi numpuk” NR-(Pegawai, Maret 2025)*

*“ selama tugas masih bisa saya atur, saya merasa cukup nyaman menyelesaikannya. kalau beban kerja bertambah, saya anggap itu tantangan aja, jadi saya coba atur prioritas supaya semuanya tetap bisa selesai dengan baik, tanpa harus panik.” AS – (Pegawai, Maret 2025)*

Hasil wawancara menunjukkan pegawai berusaha menyelesaikan tugas sesuai target, namun merasa kewalahan saat beban kerja meningkat. Annisa dkk (2024) mendukung temuan ini, bahwa beban dan target tinggi memicu stres, sehingga responden cenderung menunda tugas untuk mengelola beban. Sejalan dengan hal itu menurut UU No. 20 Tahun 2023 Pasal 18 Ayat 2 bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keadilan dan/atau keterampilan tertentu.

*“ Kalau untuk itu sih sebisa mungkin saya ngikutin peraturan ya dan mastiin kalo kerjaan saya tu sesuai sm yang udah ditetapin, tapi kalo ada yang kurang gitu saya diskusi sih sama atasan atau temen kerja saya... tapi kadangtuh kalo kerjaan numpuk dan mepet waktunya yaa susah buat ngerjain , kadang harus ngejar deadline dulu, soalnya kan gak selalu bisa gt untuk pefeksionis tiap saat, yang penting tetap jalan “ NR-(Pegawai, Maret 2025)*

*“saya sih berusaha aja buat ngikutin ya, tapi kalau udah numpuk dan waktu mepet, kadang saya cuma bisa bilang ‘ya sudah lah’. Kadang tugas enggak bisa oke banget tapi selesai, dan saya udah cukup lega” AS – (Pegawai, Maret 2025)*

Hasil wawancara menunjukkan pegawai berusaha menaati peraturan dan menjaga kualitas kerja, serta berdiskusi jika ada kekurangan. Namun, saat beban kerja tinggi dan tenggat mepet, fokus mereka bergeser ke penyelesaian tugas, bukan kesempurnaan. Hal ini didukung oleh Islami dkk (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi menurunkan kinerja karena tekanan menyelesaikan tugas dapat mengurangi kualitas hasil kerja.

*“kalo tertekan tu hmm gimana yaa... kadang tuh emang banyakla pekerjaan tu lembur la istilah nya ya” AS-(Pegawai, 17 Februari 2025)*

*“Tapi kalau tekanan makin berat, jujur aja saya malah jadi males gerak, kerjaan jadi suka ketunda, dan ngerjain apa-apa rasanya berat banget.” NR – (Pegawai, Februari 2025) ” NR – (Pegawai, 17 Februari 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pegawai, ditemukan indikasi adanya stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, BRIDA dipilih sebagai lokasi penelitian karena dinilai relevan untuk mengkaji hubungan antara stres kerja dan kinerja dalam konteks organisasi pemerintahan.

Berdasarkan hasil wawancara, Secara keseluruhan, kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang mereka alami. Beban kerja yang tinggi seperti beban kerja yang lebih dan tugas yang diluar tupoksi , tekanan waktu, dan komunikasi dalam tim menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas. Stres kerja tidak hanya berdampak pada kondisi fisik dan psikologis pegawai, tetapi juga pada pola perilaku mereka dalam menyelesaikan tugas (Pangestu dkk, 2022). Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen stres dan pengelolaan beban kerja yang lebih baik agar kinerja tetap optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan pegawai.

Upaya membangun suasana kerja yang kondusif dan memberikan keseimbangan beban kerja, serta menyediakan dukungan psikologis bagi pegawai, Hal tersebut juga dialami oleh Pegawai Brida Provinsi Jambi. Didukung hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada pegawai di Brida Provinsi Jambi yaitu:

*“ yaa kadang sih saya tu ngerasa oke aja ya... tapi kadang tuh kalo saya ngerasa beban kerja saya tuh lagi banyak gitu yaa saya sering pusing*

*sendiri sih kepala saya sakit... nyut nyut an gitu... deh” AS-(Pegawai, 17 Februari 2025)*

*”sejujurnya sih biasanya saya masih bisa santai menuntaskan tugas, tapi begitu beban kerja memuncak, saya jadi tegang sendiri” NR- (Pegawai, 17 Februari 2025)*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai mengalami dampak fisik akibat stres kerja, terutama saat beban kerja meningkat, seperti sakit kepala berdenyut. Temuan ini sejalan dengan Rolos dkk (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja harus disesuaikan dengan kapasitas tubuh dan jumlah pegawai. Karena beban yang berlebihan bisa mengakibatkan kelelahan secara fisik maupun mental, serta menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, masalah pada sistem pencernaan, dan peningkatan rasa mudah marah.

*“kalo tertekan tu hmm gimana yaa... kadang tuh emang banyakla pekerjaan tu lembur la istilah nya ya, kadang saya bisa nikmatin, tapi kalo ada beberapa kerjaan yang kek mendadak gitu dan harus di selesaikan saya kek cemas gitu campur aduk , dan kalau gitu yaa... fokus tu kadang terganggu cuman saya usahakan untuk yaa bisa mengerjakannya” AS-(Pegawai, 17 Februari 2025)*

*“sebenarnya kalau pekerjaan sudah terjadwal, saya masih bisa kontrol tekanan itu. Tapi kalau ada tugas dadakan yang numpuk tiba – tiba, saya suka panik sendiri, pikiran jadi kemana mana” NR-(Pegawai, 17 Februari 2025)*

Hasil wawancara menunjukkan pegawai mengalami dampak dari beban kerja tinggi, terutama saat ada tugas mendadak, yang memicu kecemasan dan mengganggu fokus. Temuan ini sejalan dengan Yuliani dkk (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi meningkatkan stres dan berdampak negatif pada pegawai.

*“saya sih tetap berusaha ya untuk disiplin sih ketika saya ngejalanin tugas tuh, tapi kalo ngerasa stres kadang saya nyoba yaa untuk istirahat sebentar gitu sambil ngobrol lah ya sama yang lain, tapi ya balik lagi kalo udah stres nya numpuk itu saya jadi seperti yang saya bilang tadi kek kurang fokus gitu... kadang saya tunda dulu pekerjaan nya dan saya kalo stres tu jadi ga mood gitu lho...” AS-(Pegawai, 17 Februari 2025)*

*“kalau tugas lagi banyak dan stres mulai kerasa, biasanya saya cari cara buat tenangin diri dulu, kayak sekedar ngobrol santai sama teman. Tapi kalau tekanan makin berat, jujur aja saya malah jadi males gerak, kerjaan jadi suka ketunda, dan ngerjain apa-apa rasanya berat banget.” NR – (Pegawai, 17 Februari 2025)*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa meski pegawai berusaha disiplin, stres yang meningkat membuat mereka mengatasi tekanan dengan istirahat atau ngobrol. Jika stres terus menumpuk, fokus dan motivasi menurun, serta

pekerjaan tertunda. Hal ini didukung oleh Wulandari dkk (2023) yang menyatakan stres kerja berdampak negatif, sementara disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari wawancara adalah Pegawai merasa tertekan dengan tuntutan menyelesaikan pekerjaan secara cepat, sehingga tugas-tugas kecil terkadang terlewat. Selain itu, sistem kerja yang kurang efektif sering memperlambat penyelesaian tugas dan mengurangi produktivitas. Meskipun demikian, ia tetap berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun hasilnya sangat bergantung pada situasi dan kondisi yang ada.

Hal tersebut terjadi karena dalam beberapa lingkungan kerja, produktivitas seringkali diukur berdasarkan jumlah tugas yang diselesaikan daripada ketelitian atau kualitas akhir dari pekerjaan tersebut. Akibatnya aspek detail dan ketepatan dapat terabaikan demi memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor tekanan waktu dan sistem penilaian kerja berpengaruh antara pola kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas *output* yang dihasilkan (Ginting dkk, 2019).

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa BRIDA Provinsi Jambi memiliki peran strategis dalam mendukung jalannya pemerintahan serta pembangunan daerah. Pegawai yang berada di dalamnya bertanggung jawab dalam mengimplementasikan kebijakan publik, memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan menjaga sikap profesional dalam melaksanakan tugas. Meski demikian, Pegawai kerap dihadapkan pada tekanan kerja akibat adanya beban tambahan di luar tanggung jawab utama mereka.

Stres kerja yang dialami oleh Pegawai dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tuntutan organisasi, dan kepemimpinan di dalam struktur itu sendiri (Erri dkk, 2021). Oleh karena itu, perlu menerapkan kebijakan yang bertujuan untuk mengurangi stres kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyeimbangkan beban tugas, dan memberikan dukungan psikologis bagi pegawai (Maghfirah, 2023).

Urgensi dari penelitian ini terletak pada pentingnya pemahaman terhadap dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi

pemerintahan seperti BRIDA Provinsi Jambi, yang memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung kebijakan berbasis riset dan inovasi. Stres kerja memang merupakan fenomena yang umum terjadi, tetapi jika tidak ditangani secara tepat, dapat menghambat efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian oleh Song dkk (2020) menunjukkan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan kondisi psikologis karyawan secara signifikan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan pencapaian kerja. Kinerja pegawai sebagai ujung tombak pelaksanaan program dan kebijakan sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis, termasuk stres. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan guna menyediakan data empiris yang dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan strategi manajemen stres yang tepat dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Di tengah tingginya tuntutan profesional dan dinamika kerja yang kompleks, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi perwujudan dari kontribusi nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, efektif, dan berkelanjutan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini disusun berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang masalah, yaitu:

1. Bagaimana gambaran stres kerja pada pegawai BRIDA Provinsi Jambi?
2. Bagaimana gambaran kinerja pada pegawai BRIDA Provinsi Jambi?
3. Bagaimana hubungan antara Stres kerja dan kinerja pada pegawai BRIDA Provinsi Jambi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tiga tujuan yang ingin dicapai yaitu, tujuan umum dan tujuan khusus

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja pada pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pada pegawai BRIDA Provinsi

Jambi

2. Untuk mengetahui gambaran stres kerja pada pegawai BRIDA Provinsi

Jambi

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat dalam memperluas wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta memperkaya teori – teori di bidang studi psikologi, khususnya dalam konteks hubungan stres kerja dan kinerja.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

###### **1. Bagi Instansi**

Hasil Penelitian ini disusun agar dapat dimanfaatkan oleh BRIDA Provinsi Jambi dalam meningkatkan perhatian terhadap efektivitas kinerja.

###### **2. Bagi Responden**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan edukasi dan pemahaman kepada pegawai tentang pentingnya struktur organisasi, peran pegawai serta berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai, termasuk pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja.

###### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi sekaligus pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat topik sejenis, terutama yang menelaah keterkaitan antara stres kerja dengan kinerja baik pada instansi pemerintahan maupun pada sektor lain.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk mengkaji hubungan antara stres kerja (variabel X) dan kinerja (variabel Y) pada pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi. Fokus utamanya adalah menguji apakah terdapat keterkaitan yang signifikan antara

tingkat stres kerja dan performa pegawai. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya memahami dampak stres terhadap kinerja di lingkungan pemerintahan. Subjek penelitian adalah pegawai Bripda Provinsi Jambi yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Penelitian dijadwalkan berlangsung pada tahun 2025 selama 1 bulan yaitu bulan Juni hingga Juli 2025, dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis statistik guna mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel.

### **1.6 Keaslian Penelitian**

Maka dari keaslian penelitian ini adalah bahwa penelitian yang akan dilakukan bersifat unik dan memiliki perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, Perbedaan tersebut meliputi

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

| No | Judul Penelitian                                                                                   | Peneliti                 | Variabel Penelitian                                                                                                               | Metode                                                 | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada Pelayanan CV Glori Cipta Kuliner Nusantara              | Adam dkk (2024)          | Variabel 1 : Stres kerja<br>Variabel 2 : Kinerja karyawan                                                                         | Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif | Seluruh karyawan di CV. Glori Cipta Kuliner Nusantara mengalami stres kerja pada tingkat sedang, yang disebabkan oleh tingginya tanggung jawab serta jam kerja yang tidak menentu, khususnya terkait waktu pulang.                                                                                                                                 |
| 2. | Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Anggota Ditlantas Polda Sumatera Selatan            | Oktaviana & Ilham (2024) | Variabel 1 : Beban Kerja<br>Variabel 2 : Stres Kerja                                                                              | Kuantitatif korelasional                               | Hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada anggota Ditlantas Polda Sumatera Selatan, dengan koefisien korelasi $R = 0,634$ dan nilai $p = 0,000$ . Nilai $R^2$ sebesar 40,2% menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi terhadap tingkat stres kerja sebesar 40,2%.                                                         |
| 3. | Hubungan antara Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Amalia & Novie (2023)    | Variabel 1 : Keterlibatan karyawan<br>Variabel 2 : Budaya organisasi<br>Variabel 3 : Stres kerja<br>Variabel 4 : Kinerja karyawan | Kuantitatif                                            | Employee engagement tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga Permata Ekspres. Sebaliknya, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.                                                                                                           |
| 4. | <i>Exploring Employee Performance Through Qualitative Methods : Insight and Implications</i>       | Syahputra dkk (2023)     | Variabel 1 : <i>Employee Performance</i>                                                                                          | Kualitatif                                             | Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasional seperti kepuasan kerja, pengakuan, keseimbangan hidup, dan peluang pengembangan karier, serta hambatan seperti keterbatasan sumber daya, ekspektasi yang tidak jelas, dan kurangnya umpan balik. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan berkembang cenderung lebih produktif. |

| No | Judul Penelitian                                                                                                                            | Peneliti           | Variabel Penelitian                                                                                                     | Metode                                                                                                                                                               | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. | Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep | Makkira dkk (2022) | Variabel 1 : Stres kerja<br>Variabel 2 : Komunikasi kerja<br>Variabel 3 : Kepuasan kerja<br>Variabel 4 : Prestasi kerja | Kuantitatif                                                                                                                                                          | Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal. Tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja. Komunikasi kerja juga berpengaruh signifikan.                                                                                                                                                                                        |
| 6. | Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan BPJS di RSUD Ulin Banjarmasin                                                | Irawan (2021)      | Variabel 1 : Beban kerja<br>Variabel 2 : Stres Kerja<br>Variabel 3 : Kinerja Karyawan                                   | Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross Sectional</i>                                                                         | Hasil penelitian terhadap 35 karyawan BPJS menunjukkan bahwa mayoritas (91,4%) memiliki kinerja rendah, dengan sebagian besar (97,1%) mengalami beban kerja tinggi dan (91,4%) mengalami stres kerja tinggi. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dan kinerja ( $r = -0,485$ ; $p = 0,003$ ), serta antara stres kerja dan kinerja ( $r = -0,651$ ; $p = 0,000$ ). |
| 7. | <i>Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement</i>                        | Riyanto dkk (2021) | Variabel 1 : <i>Work motivation</i><br>Variabel 2 : <i>Job satisfaction</i><br>Variabel 3 : <i>Employee performance</i> | <i>Partial Least Square</i> (PLS) menggunakan <i>SMART PLS Ver 3.0</i> dengan <i>convenience sampling</i> pada 103 responden di perusahaan IT di Jakarta dan Bandung | Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja pegawai. <i>Employee engagement</i> tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi melalui motivasi dan kepuasan kerja dapat berdampak signifikan pada kinerja pegawai.                                                                           |
| 8. | <i>Effects of Job Stres on Employee's Performance</i>                                                                                       | Daniel (2019)      | Variabel 1 : <i>Job stres</i><br>Variabel 2 : <i>Employee performance</i>                                               | Studi literatur dan kajian empiris terkait                                                                                                                           | Stres kerja yang tidak terkelola dapat meningkatkan absensi, <i>turnover</i> , dan kompensasi medis, yang berdampak negatif pada                                                                                                                                                                                                                                                           |

| No | Judul Penelitian | Peneliti | Variabel Penelitian | Metode                 | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                             |
|----|------------------|----------|---------------------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                  |          |                     | stres kerja di Nigeria | produktivitas pegawai. - Organisasi perlu memperkenalkan <i>Employee Assistance Programme</i> untuk mengidentifikasi dan mengatasi stres kerja lebih awal guna meningkatkan kinerja pegawai. |

Memuat berbagai penelitian terdahulu yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, termasuk stres kerja dan kinerja pegawai. Namun, penelitian ini memiliki ketertarikan terhadap studi sebelumnya dengan sejumlah perbedaan yang signifikan, yang membuatnya unik dibandingkan penelitian terdahulu. Keunikan penelitian ini tidak hanya terletak pada subjek yang dipilih, yakni pegawai BRIDA Provinsi Jambi, tetapi juga pada konteks organisasi yang sedang bertransformasi pasca terbitnya Peraturan Gubernur Nomor 40 Tahun 2024. Dinamika kerja dalam birokrasi pemerintahan, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins & Coulter (2007), ditandai dengan sistem hierarkis, pembagian kerja yang ketat, dan keterbatasan ruang gerak pegawai, sehingga potensi stres kerja lebih besar dibandingkan sektor swasta.

Selain itu, penelitian ini secara khusus menyoroti hubungan stres kerja dan kinerja dengan merujuk pada teori stres kerja dari Lazarus (1976) dan Robbins (2006) yang menyebutkan bahwa tekanan berlebih dapat mengganggu fungsi kognitif, emosional, hingga perilaku pegawai. Dalam konteks kinerja, penelitian ini berlandaskan pada teori Mangkunegara (2015) serta Mathis & Jackson (2006) yang menekankan bahwa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama merupakan indikator utama yang sangat dipengaruhi oleh kondisi stres. Dengan demikian, penelitian ini menghubungkan teori stres kerja dan teori kinerja secara lebih aplikatif pada birokrasi pemerintahan.

Penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor swasta atau industri manufaktur, sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional pada instansi pemerintah daerah. Hal ini memberikan kontribusi baru karena mampu mengkaji fenomena psikologis pegawai dalam konteks birokrasi pemerintahan, khususnya BRIDA, yang memiliki peran strategis dalam pengembangan riset dan inovasi daerah. Oleh karena itu, penelitian ini unik dalam hal subjek, variabel, konteks organisasi, serta kontribusi aplikatifnya bagi peningkatan tata kelola pemerintahan berbasis riset.