

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Permintaan yang sering dikemukakan dewasa ini, atas kondisi setiap organisasi dihadapkan pada wacana global yang mengarah pada pembangunan berkelanjutan di berbagai bidang. Seiring pertumbuhannya, semua organisasi, termasuk organisasi pemerintah, harus mampu bersaing untuk memberikan layanan yang terbaik. Hal tersebut menjadikan peran sumber daya manusia (SDM) yang melakukan aktifitas di dalam organisasi harus memberikan kinerja atau hasil kerja yang berdampak kepada kebaikan organisasi demi terwujudnya cita-cita dan tujuan organisasi. Hal ini tentunya bukan tidak beralasan, karena peran pegawai sangat penting untuk sukses tidaknya suatu organisasi, sehingga perlu dilakukan pemantauan terhadap kinerja setiap pegawai untuk melihat apakah mereka melaksanakan tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tema kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) masih menjadi perhatian publik, terutama dalam mendorong supaya organisasi pemerintah bisa dan mau untuk dapat setara dengan organisasi swasta dimana kinerja organisasi pemerintah sangat bertumpu kepada usaha untuk senantiasa memberikan kinerja maksimal dalam melayani masyarakat secara efisien sehingga dengan itu dapat menghilangkan stigma negatif yang melekat dari dulu pada instansi pemerintah berupa kemalasan, ketidakmampuan bekerja, dan juga birokrasi, pemborosan, hanya menghabiskan anggaran semata, dan sulitnya bersaing dengan swasta biasanya menjadi faktor utama dalam penerapan sistem evaluasi kinerja oleh instansi pemerintah. Tata kelola pemerintahan, integritas dan wibawa (*good governance and integrity*) harus dilaksanakan, ini merupakan syarat mutlak bagi pemerintah untuk menjalankan pelayanan publik dan mendapatkan kepercayaan masyarakat. Melalui peraturan yang dikeluarkan yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan kebijakan publik lainnya terkait pengelolaan ASN, pemerintah berharap dapat mengubah kesan negatif di atas dan menjadikan ASN sebagai pelayan bagi masyarakat yang profesional dan handal.

Dampaknya adalah diperlukan manajemen kepersonaliaan yang mumpuni untuk melakukan upaya pencapaian tujuan organisasi. Energi dari kepersonaliaan ialah pegawai itu sendiri, yang diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi organisasi dengan memberikan segenap tenaga, kreativitas, kebijaksanaan dan gagasan yang luas untuk mencapai tujuan, kinerja dan kontribusi organisasi. Korelasi yang searah akan berdampak baik bilamana pegawai berkinerja baik berdampak pada pencapaian organisasi yang baik, hal ini dikarenakan dalam perkembangan kolektif organisasi itu sendiri. Sebaliknya, jika hasil pekerjaan yang terwujud dalam kinerja seorang pegawai tergolong buruk, berarti melampirkan citra buruk pada organisasi itu sendiri. Adapun hasil kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana performa organisasi tergambar dalam bentuk pencapaian terkait hasil kualitas pekerjaan, kuantitas penyelesaian pekerjaan, target jam kerja di dalam dunia pekerjaan, dan kerjasama antar unit kerja di dalam organisasi untuk mengoptimalkan rencana serta tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya.

Sebagai lembaga pemerintah (non kementerian), kinerja pegawai BP2MI juga dapat dilihat dari hasil laporan kinerja lembaga tersebut. Sejatinya hal tersebut adalah syarat terkait keharusan lembaga pemerintah untuk terakreditasi atas pencapaian akuntabilitas serta kaidah-kaidah atas perbaikan tata kelola organisasi yang baik demi terbentuknya suatu mekanisme manajerial pemerintahan yang baik dan akuntabel, di mana prinsip penyelenggara negara yang diharapkan oleh masyarakat adalah tuntutan atas tanggung jawab terhadap munculnya kinerja baik dan sumber daya yang berada di bawah kewenangannya. Adapun setiap instrument baik keuangan, waktu dan manusia / sumber daya yang ada harus digunakan untuk melaksanakan tugas pokok organisasi. Untuk itu menurut Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 1999 (tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 (tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah), seluruh instansi pemerintah, termasuk BP2MI wajib untuk melakukan:

1. Melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban instansi pemerintah dalam mencapai misi dan tujuan organisasi;

2. Menyampaikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) pada setiap akhir tahun kepada Presiden melalui Kementerian Pendayaaangunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Selanjutnya BP2MI sendiri selama kurun waktu tahun anggaran 2015-2019 telah menetapkan Rencana Strategis (Renstra) yang disusun dan menjadi pedomannya bagi BP2MI dalam menyusun kegiatan yang mendukung kegiatan yang diterjemahkan dari Renstra dimana hal ini tertuang dalam arah tujuan pembangunan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

1. Peningkatan jumlah Pekerja Migran Indonesia formal menuju *zero* PMI informal di tahun 2019 (target 100%);
2. Percepatan masa tunggu PMI sebelum keberangkatan menuju 1 bulan (target 100%);
3. Penurunan biaya keberangkatan PMI maksimal sebesar 2 bulan gaji (target 100%);
4. Terwujudnya perlindungan PMI sejak pra, masa, dan purna serta pemulangan PMI bermasalah (target 100%);
5. Peningkatan kemampuan PMI, PMI purna dan keluarganya untuk mengelola keuangan, mengembangkan usaha mikro termasuk permodalan (target 40%);
6. Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik dalam pelayanan penempatan dan perlindungan PMI (target 100%).

Dari beberapa point di atas maka selanjutnya apa yang sudah direncanakan disertai pelaksanaan tiap kegiatan dan program, BP2MI melakukan pencatatan atas hasil kinerja yang dihasilkan tiap tahunnya. Adapun hasil kinerja pegawai yang dihasilkan dapat tergambar oleh pencapaian kinerja beberapa unit kerja di BP2MI yang tercermin dalam LAKIP BP2MI selama periode kurun waktu tahun anggaran 2015-2019. Adapun hasil kinerja BP2MI dapat terlihat dalam tabel 1 yaitu:

Tabel 1. Hasil Pencapaian Kinerja BP2MI 2015-2019

No	Indikator Kinerja	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Penurunan persentase PMI Informal	75%	67,14%	68,15%	58,89%	52%
2	Persentase waktu tunggu 1 bulan mekanisme P3MI	-	-	97,37%	68,33%	36%

No	Indikator Kinerja	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
3	Persentase dengan biaya keberangkatan maksimal 2 bulan gaji	-	-	67%	71%	86%
4	Persentase kasus PMI bermasalah diselesaikan	70%	94%	86%	58%	70%
5	Persentase PMI purna berwirausaha	125%	185%	100%	100%	103%
6	Peningkatan nilai capaian reformasi birokrasi	98,25%	99,65%	100,54%	100,81%	87,35%

Sumber: Laporan LAKIP

Dapat dilihat dari tabel 1 bahwa kinerja organisasi BP2MI menunjukkan dinamika realisasi kinerja organisasi, yaitu antara tujuan yang dicanangkan dengan kinerja organisasi. Beberapa komponen hasil kinerja BP2MI berhasil memenuhi atau bahkan melampaui target, yaitu poin persentase purna PMI menjadi pengusaha dan, serta peningkatan nilai yang dicapai oleh reformasi birokrasi. Pada saat yang sama, penurunan persentase PMI informal, mekanisme menunggu P3MI selama 1 bulan, pembayaran gaji hingga 2 bulan dan biaya perpisahan, serta penyelesaian kasus PMI yang bermasalah berfluktuasi di berbagai aspek pada tiap tahunnya.

Selain penilaian kinerja internal, terdapat pula beberapa Lembaga eksternal yang melakukan pemantauan atas kinerja instansi Pemerintah. Data terkait kinerja kelembagaan Pemerintah dapat terlihat dari hasil penelitian yang disampaikan oleh Indonesia Political Opinion (IPO). IPO menyampaikan hasil surveinya terkait umpan balik dan pengukuran opini publik atas 100 hari kinerja kabinet Presiden Joko Widodo (Opinion, 2020). Hasilnya IPO menyampaikan terdapat beberapa institusi yang masuk dalam kategori baik kinerja institusinya, sehingga berhasil mendapatkan kepercayaan dari publik namun ada pula beberapa institusi yang berkinerja buruk. Hal ini dapat diasosiasikan kepada bagaimana proses kinerja pegawai yang berada di dalam institusi tersebut. Salah satu yang mendapatkan penilaian kurang baik dalam survei IPO tersebut adalah Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI).

Sebagai lembaga pemerintah non kementerian, dipimpin dan dipertanggungjawabkan kepada Presiden, serta bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan pelayanan dan perlindungan PMI secara komprehensif. BP2MI adalah organisasi yang merevitalisasi negara untuk memukimkan kembali

dan melindungi PMI. BP2MI menempati urutan keempat dalam survei IPO, dimana 53% masyarakat menyatakan keraguannya terhadap kinerja BP2MI, sehingga BP2MI termasuk dalam kategori lembaga yang berkinerja buruk di antara instansi pemerintah lainnya. Adapun beberapa indikator yang dijadikan sebagai ukuran yaitu isu korupsi, kegaduhan, politis, tidak dikenal, dan masalah hasil kerja/kinerja. Penilaian pihak eksternal tersebut tentu saja bukan hasil akhir yang bersifat final namun sebaliknya harus dimaknai sebagai usaha perbaikan agar dapat memberikan pelayanan yang baik dikemudian hari.



Sumber : IPO (2020)

Gambar 1. Keraguan Publik pada lembaga negara

Dari laporan LAKIP sebelumnya di atas terlihat bahwa salah satu yang masih perlu peningkatan terkait pelaksanaan tugas yaitu perlindungan PMI terkait penanganan permasalahan PMI. Fenomena ini terjadi kepada unit kerja yang menangani Pelindungan PMI yaitu Unit kerja Pelindungan BP2MI yang terbagi atas Kawasan Eropa dan Timur Tengah, Kawasan Asia dan Afrika, serta Kawasan Amerika dan Pasifik yang terhimpun dalam data penanganan permasalahan PMI di dalam Crisis Center BP2MI. Respon atas hasil kinerja laporan LAKIP di atas tentu saja tidak terlepas dari faktor kepuasan kerja yang diterima oleh pegawai atas keseluruhan atas pekerjaannya itu sendiri. Kepuasan kerja pegawai yang menentukan hal tersebut, hal ini tentu saja dapat disebabkan dengan adanya fluktuasi atau naik-turunnya kepuasan kerja pegawai. Sebagai contoh bila kepuasan kerja yang dihasilkan pegawai maksimal tentu akan sepadan dengan kinerja pencapaian pekerjaan organisasi yang positif dan berguna serta membantu

Usman Bestari, 2021

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT PELINDUNGAN BP2MI**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Magister Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id– www.repository.upnvj.ac.id]

organisasi mencapai tujuan yang direncanakan. Perilaku kerja di atas biasanya disebabkan oleh stres kerja dan pembebanan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

Pokok pekerjaan yang berkaitan dengan permasalahan dan penanganan pengaduan sangat kental dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja sendiri merupakan ancaman terhadap hasil dan kinerja pegawai yang wajib dihindari oleh setiap unit kerja hal ini dapat memberikan dampak rugi kepada pegawai pada umumnya dan kantor tempat bekerja pada khususnya. Dampak mengalami stres kerja tidak jarang berefek pada kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini ditandai dengan gejala perilaku meliputi kinerja, produktifitas, tingkat absensi, tingkat keterlambatan dan gejala perilaku lainnya. Dari data yang diterima dari Biro Kepegawaian dapat terlihat masih adanya gejala stres kerja yang timbul berupa gejala perilaku seperti absensi pegawai BP2MI dimana di unit Pelindungan masih ada pegawai yang terlambat sehingga berpengaruh kepada akumulasi kekurangan jam kerja yang dihasilkan.

Tabel 2. Rekapitulasi Kekurangan Jam Kerja Pegawai Januari s.d April 2020

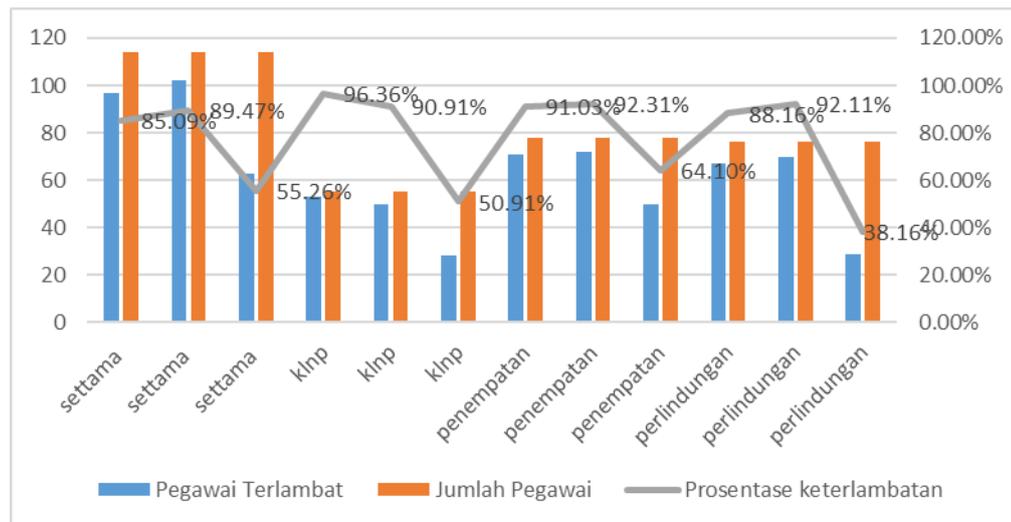
No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Rekapitulasi kekurangan jam kerja pegawai				
			0-4 hari kerja	5-15 hari kerja	16-30 hari kerja	31-45 hari kerja	>. 46 hari kerja
1	Sekretariat Utama	117	110	7	0	0	0
2	Inspektorat	22	22	0	0	0	0
3	Puslitfo	25	23	2	0	0	1
4	Deputi I	57	51	4	1	0	0
5	Deputi II	85	75	9	0	1	0
6	Deputi III	79	77	2	0	0	0

Sumber: Biro Kepegawaian (2020)

Jika dilihat Berlandaskan kekurangan jam kerja pegawai di atas absensi pegawai, menyatakan bahwa jumlah absensi pegawai meningkat kekurangan jam kerjanya pada masuk kerja jam kantor yang sudah ditetapkan. Peningkatan kekurangan jam kerja pegawai karena faktor absensi, keterlambatan, dan faktor lainnya pun dapat menjadi salah satu faktor turunnya kinerja. Jika dilihat dari perbandingan pegawai pada setiap unit di atas dengan jumlah kekurangan jam kerja yang ada, maka hampir rata di setiap unit mengalami kekurangan jam kerja antara 0-4 hari kerja total 358 pegawai, kekurangan jam kerja 5-15 hari kerja total

24 pegawai, kekurangan jam kerja 16-30 hari kerja total 1 pegawai, kekurangan jam kerja 31-45 total 1 pegawai dan kekurangan jam kerja lebih dari 46 hari kerja total 1 pegawai.

Adapun dalam aspek keterlambatan pegawai, sebagaimana data yang tercatat dan terhimpun terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan tingkat keterlambatan kehadiran pegawai, sebagaimana terlihat dalam grafik berikut:



Sumber: Pusdatin (2020)

Gambar 2. Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai BP2MI Pusat Tahun 2018 - Oktober 2020

Dari grafik terlihat bahwa disetiap unit kerja BP2MI perbandingan antara jumlah pegawai dengan pegawai yang terlambat masuk bekerja setiap tahunnya mengalami data yang 7andem mirip disetiap unit kerja. Pada tahun 2018 rata-rata pegawai BP2MI dari setiap unit kerja yang melakukan keterlambatan masuk bekerja sebanyak 90,16 %. Sedangkan pada tahun 2019 rata-rata pegawai BP2MI dari setiap unit kerja yang melakukan keterlambatan masuk bekerja sebanyak 91,20 %. Selanjutnya untuk periode tahun 2020 mulai dari Januari s.d Oktober menunjukkan data 52,11%. Penurunan data keterlambatan di tahun 2020 ini dikarenakan diskresi pimpinan bahwa selama masa 7andemic Covid 19 bahwa proses absensi dilakukan secara daring melalui *smart phone* masing-masing pegawai. Seperti yang terncatam dalam grafik khusus untuk unit Pelindungan selama tahun 2018 terdapat persentase 88,16 % pegawai yang terlambat, tahun

2019 terdapat kenaikan persentase kertelabatan menjadi 92,11 % dan pada tahun 2020 (oktober) terjadi penurunan persentase keterlambatan menjadi 38,16 %.

Tabel 3. Rekapitulasi Penerimaan Pengaduan PMI  
Tahun 2017 s.d. Agustus 2020

No	Tahun	Total Aduan	Pengaduan Masih dalam Proses	Pengaduan Selesai	% Penyelesaian
1	2017	4472	1438	3034	32%
2	2018	3673	1558	2115	42%
3	2019	5116	1540	3576	30%
4	2020	719	485	234	67%

(Semester)

Sumber: Laporan Tahunan Crisis Center

Rekapitulasi penerimaan pekerjaan terkait pengaduan PMI dapat terlihat dari tabel 3 di atas, dimana masih terdapatnya kesenjangan antara penerimaan permasalahan PMI yang diadukan dengan tingkat penyelesaian aduan setiap tahunnya. Bahwa penanganan permasalahan rata-rata mencapai 30-42 % yang pengaduan belum bisa terselesaikan di tiap tahunnya. Penyelesaian permasalahan PMI di BP2MI pun dapat dikategorikan kompleksitas pekerjaan yang membutuhkan keahlian dalam mengurai permasalahan yang disampaikan oleh PMI, keluarga PMI, atau Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Acuannya adalah bahwa tugas pelayanan pengaduan tersebut tidak terlepas dari banyak pengaduan yang datang sering berkaitan dengan instansi lainnya seperti instansi dalam negeri seperti Imigrasi, Kepolisian, Sarana Kesehatan, Kependudukan dan Catatan Sipil, Pemda Provinsi, dan Pemda Kab/Kota serta instansi yang berada di luar negeri yaitu Perwakilan RI baik KBRI maupun KJRI.

Selain itu juga sangat terkait dari pokok permasalahan PMI yang dilaporkan apakah terkait pengaduan ketenagakerjaan atau non ketenagakerjaan serta status pemberangkatan PMI itu sendiri resmi atau ilegal. Lokus kejadian permasalahan PMI pun sering menyulitkan karena berada di luar negeri, karena bila timbul permasalahan PMI di luar negeri harus mengikuti hukum yang berlaku di negara tempat PMI bekerja sehingga diperlukan waktu penyelesaiannya. Karakteristik dari tiap-tiap pengaduan yang datang, sangat erat kaitannya dengan tuntutan kerja, cara penyelesaian, maupun durasi waktu penyelesaian. Bahkan tidak jarang dengan pokok permasalahan yang sama dan permasalahan tersebut masih dalam

penanganan penyelesaian, datang lagi pengaduan dengan hal yang sama terhadap PMI yang lainnya.

Dari banyaknya pekerjaan yang masuk dan proses penanganan permasalahan terhadap layanan perlindungan yang ada serta didukung dengan munculnya stres terhadap pekerjaan yang membutuhkan proses penyelesaian yang tidak cepat ditambahkan tuntutan sebagai lembaga Pemerintah yang wajib memfasilitasi layanan perlindungan dari tiap *stakeholder* tidak jarang menimbulkan perasaan puas atau tidak puas pada tiap pegawai perlindungan BP2MI dimana bisa terlihat dari kinerja pegawai yang tercermin dalam kinerja unit kerja. Bila kinerja sudah tergolong baik tentu saja hal tersebut harus ditingkatkan, namun bila belum mencukupi tentu saja menjadi PR bagi instansi BP2MI.

Penelitian ini juga mendukung pertanyaan ini, dan studi ini mendukung sikap terhadap dampak beban kerja, menciptakan stres pada pekerjaan terhadap kinerja pegawai dimediasi okeh kepuasan kerja. Bahwa terdapat beberapa perbedaan yang dihasilkan dalam penelitian sebelumnya atas variabel yang diteliti. Dimana menurut Yo & Surya, (2015) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Dalam penelitiannya dapat disimpulkan bahwa stres pada pekerjaan dipengaruhi secara positif dari beban pada pekerjaan, apabila stres pada pekerjaan meningkat merupakan hasil dari adanya peningkatan beban pada pekerjaan. Jika beban pada pekerjaan meningkat dan kepuasan pada pekerjaan menurun, maka beban pada pekerjaan tersebut akan berdampak negatif terhadap kepuasan pada pekerjaan, begitu pula sebaliknya. Stres pada pekerjaan berdampak negatif terhadap kepuasan pada pekerjaan. Ketika stres pada pekerjaan meningkat, kepuasan pada pekerjaan menurun, begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya Rindorindo et al., (2019) dengan penelitian berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Gran Puri. Hasilnya beban pada pekerjaan, stres pada pekerjaan beserta kepuasan pada pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada saat yang bersamaan, beberapa beban pada pekerjaan dan stres pada pekerjaan berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan pada pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan beberapa hasil lain juga menemukan beberapa hasil yang berbeda seperti Riny Chandra & Adriansyah, 2019 dimana ditemukan terkait variable adanya ketidakpengaruh yang signifikan yang ditemukan pada kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh beban pada pekerjaan pada kinerja pegawai, hasil lainnya yaitu kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan melalui variabel stres pada pekerjaan, serta dalam hasil statistik (uji F), kinerja pegawai PT. Supercar Central Finance cabang Langsa dipengaruhi secara signifikan melalui beban dan stres pada pekerjaan.

Berlandaskan analisis celah (*gap*) pada penelitian yang telah ada dimana beban pada pekerjaan dan stres pada pekerjaan akibat kepuasan pada pekerjaan terhadap kinerja pegawai, masih banyak hal yang dapat dilakukan dengan menjelaskan interaksi masing-masing variabel dengan pembahasan sebelumnya. Selain itu pembahasan sebelumnya bahwa kinerja pelaksanaan satu tahun di BP2MI khususnya unit Pelindungan belum memenuhi tujuan organisasi, ini merupakan upaya lanjutan dari unit pelindungan BP2MI untuk mencapai tujuan terbesar yang ditetapkan oleh Kepala BP2MI.

Atas dasar penyampaian permasalahan tersebut maka peneliti ingin mempelajari dan meneliti beban kerja di bagian pelindungan BP2MI, dan stres pada pekerjaan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

## **1.2 Pembatasan Masalah**

Disebabkan keterbatasan peneliti baik waktu dan tenaga, penelitian ini dilakukan di bagian pelindungan BP2MI pada bulan Januari 2021. Penelitian ini hanya berupa survei e-kuesioner yang disebarkan kepada responden. Penulis mencoba menganalisis hasil kinerja pegawai unit Pelindungan BP2MI yang dipengaruhi oleh beban dan stres pada pekerjaan yang melalui kepuasan pada pekerjaan.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berlandaskan terkait apa yang sudah dijelaskan pada latar belakang dan pengidentifikasian atas permasalahan sebelumnya, maka beberapa permasalahan dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam poin-poin berikut:

1. Apakah beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai unit Pelindungan BP2MI?
2. Apakah stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai unit Pelindungan BP2MI?
3. Apakah beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai unit Pelindungan BP2MI?
4. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai unit Pelindungan BP2MI?
5. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai unit Pelindungan BP2MI?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan pertanyaan di atas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai unit Pelindungan BP2MI?
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai unit Pelindungan BP2MI?
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai unit Pelindungan BP2MI?
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai unit Pelindungan BP2MI?
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada unit pelindungan BP2MI?

## 1.5 Manfaat Hasil Penelitian

Berlandaskan tujuan penelitian yang ada diatas, maka diharapkan penelitian ini bisa memberikan kebermanfaatn pada aspek-aspek berikut, yaitu:

### a. Manfaat teoritis

Dari sudut pandang teoritis/akademis, penelitian ini dapat membekali para pembaca khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen ke-sumber daya manusia-an terkait pemahaman, wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang ke-beban kerja-an, stress pada pekerjaan, kepuasan pada pekerja dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai serta berguna bagi banyak pihak sebagai tambahan referensi

### b. Manfaat praktis

- 1) Bagi Instansi BP2MI sendiri, dalam hal ini untuk menentukan strategi instansi dalam memberikan kinerja kerja maksimal melalui manajemen SDM yang baik khususnya melalui kualitas kepuasan pegawai, manajemen stress kerja pegawai, dan manajemen Beban Kerja pegawai.
- 2) Bagi Instansi lain, bedayaguna serta menjadi referensi bagi manajemen SDM khususnya yang fokus membina pegawai demi meningkatkan kinerja pegawai, usaha untuk menjaga kepuasan kerja pegawai, stres kerja, dan beban kerja sehingga dapat menetapkan langkah-langkah kebijakan manajerial agar kinerja pegawai di instansi tersebut berjalan dengan baik
- 3) Untuk penelitian selanjutnya dalam hal ini dapat dijadikan dasar bagi peneliti yang tertarik pada topik-topik kinerja pegawai, kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja (proses survei kuesioner, olah data statistik, dan hasil akhir sekiranya bisa dipergunakan untuk kesempatan yang akan datang).