BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan pegawai merupakan salah satu kebutuhan penting bagi suatu instansi yang berbadan hukum pemerintah daerah untuk ditempatkan dalam posisi yang telah disediakan sehingga mereka bisa melaksanakan kewajiban serta tanggungjawab dengan sebaik-baiknya. Pencapaian tujuan utama perusahaan atau organisasi pemerintah dapat dipercepat dan dioptimalkan ketika atasan dan bawahan memiliki visi dan misi yang sama. Oleh karna itu, setiap pegawai harus dapat mengoptimalkan kapasitasnya sehingga dapat memberikan peran yang positif bagi kepentingan dan kesuksesan organisasi ditempat mereka bekerja. Namun, ditempat kerja, tidak semua karyawan mampu memberikan hasil yang sama dari pekerjaannya, dan masih banyak perbedaan individu dalam hasil yang mereka bawa ke organisasi.

Berbagai masalah yang sering terjadi dan muncul dalam lingkungan organisasi membentuk sebagian pegawai yang masih belum terlatih dan masih muda tidak mampu menangani tekanan dari atasan dan tugas mereka. Keadaan seperti ini bisa jadi menyebabkan stres kerja yang dialami oleh pekerja sehingga jika tidak ditangangi dengan cepat, akan berdampak negatif pada pekerja dan pekerjaan mereka serta bagi perusahaan. Stres ditempat kerja adalah sesuatu yang

umum dialami oleh semua pegawai. seseorang yang mengalami stres, baik sedang dalam keadaan sakit atau tidak, dan system kekebalan tubuhnya lemah, lebih rentan terhadap efek stres.

Di lansir dari Kementerian ketenagakerjaan (Kemnaker) mengungkapkan *Labor Organization (LO)* tahun 2016, menyatakan bahwa stres kerja merupakan hal yang berisiko bagi keselamatan dan kesehatan pekerja ketika pekerjaan dilakukan melebihi kemampun dan kapasitas pekerja secara terus-menerus. Laporan *The Health and Safety Executive (HSE)* tahun 2023 juga melaporkan ada sebanyak 870 ribu kasus stress, depresi dan kecemasan terdapat 17,1 juta hari hilang akibat stress, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan.

Menurut data indonesia.id didapatkan berdasakan penelitian survei Gallup di Asia Tenggara pada tahun 2021 hingga Maret 2022, terdapat sebanyak 20% dari 1000 responden merasakan stress ketika berada di tempat kerja. Stres kerja yang kronis bisa mengakibatkan berbagai masalah kesehatan jiwa, seperti kecemasan dan depresi.

Dessler (2021) mendefinisikan bahwa stress kerja adalah stres yang di sebabkan oleh masalah non-pekerjaan seperti perceraian, dan banyak masalah pekerjaan lainya. Konsekuensi stress kerja bagi manusia mencangkup kecemasan, depresi, kemarahan, penyakit kardiovaskular, sakit kepala, kecelakaan, dan bahkan penyakit *Alzheimer* yang menyerang sejak dini.

Stres kerja dapat diuraikan sebagai keadaan darurat yang memengaruhi perasaan, pikiran, dan kondisi fisik dan mental bagi individu. Individu yang

mengalami tekanan yang tidak ditangani dengan cepat dan tepat lebih mungkin menjadi canggung ketika berinteraksi dengan lingkungan mereka, baik di dalam maupun di luar tempat kerja mereka (Sulastri, 2020)

Stres kerja merupakan situasi dinamis yang dimana individu menghadapi pada peluang, hambatan, atau tuntutan umtuk memenuhi harapan, namun hasil yang mau dicapai tidak jelas dalam lingkungan yang tidak pasti (Suardhika et al., 2023). Stres didefinisikan sebagai tuntutan atau kemampuan yang berlebihan dalam memenuhi kebutuhan seseorang. Tuntutan yang berbeda pada karyawan dapat menyebabkan stres di tempat kerja.

Berikut hasil pra survey Stres kerja pada pegawai negeri sipil Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau.

Tabel 1 Hasil Pra Survey Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau

No	Pertanyaan	Iya	Tidak	Jumlah Responden
1	Apakah Bapak/Ibu pernah mengalami kelelahan atau sering sakit kepala?	2	3	5
2	Apakah Bapak/Ibu mudah merasa lelah, mudah marah, dan susah tidur?	-	5	5
3	Apakah Bapak/Ibu pernah mengalami kecemasan atau ketegangan (stres) dalam menjalankan peran di tempat kerja?	2	3	5
4	Apakah tuntutan/beban pekerjaan Bapak/Ibu saat sekarang sudah sesuai?	5	-	5
5	Apakah hubungan Bapak/Ibu dengan rekan kerja selalu baik?	5	-	5

Sumber : Diolah peneliti (2025)

Pada tabel 1 diatas menunjukan berbagai tanggapan dari responden mengenaii stres kerja. Pada pernyataan mengenai rasa lelah dan sakit kepala 3 dari 5 orang responden yang menjawab tidak. Hal ini menjelasakan bahwa mayoritas dari responden tidak mengalami gejala stres yaitu kelelahan tetapi sebagian kecil responden yaitu sebanyak 2 orang menyatakan mereka mengalami kelelahan dan sakit kepala saat melakukan pekerjaan. Untuk pernyataan kedua mengenai gangguan tidur seluruh responden juga menyatakan tidak yang mana hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan mereka saat ini tidak menganggu waktu istirahat mereka.

Pada pernyataan kecemasan dan ketegangan 3 dari 5 orang responden menjawab tidak hal ini menjelaskan bahwa mayoritas dari responden tidak mengalami kecemasan atau ketegangan (stres) saat menjalankan peran ditempat kerja tetapi sebagian kecil responden yaitu sebanyk 2 orang menyatakan bahwa mereka mengalami kecemasan atau ketegangan (stres) saat menjalankan peran ditempat kerja. Mengenai pernyataan tuntutan/beban pekerjaan yang dimana seluruh responden menyatakan iya bahwa mereka merasa tuntutan/beban pekerjaan mereka saat sekarang sudah sesuai. Terakhir, untuk mengenai hubungan dengan rekan kerja yang dimana seluruh responden menyatakan iya yang dimana hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Stres Kerja juga dapat disebabkan oleh faktor lain seperti beban kerja. Studi yang sama juga dilakukan oleh (Trianziani 2020) dengan hasil bahwa terdapat

hubungan positif signifikan beban kerja terhadap stres kerja. Penelitian ini dilakukan pada kepolisian sektor depok barat. Dewi et al., (2022) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja. Penelitian ini dilakukan pada perawat di RSUD Gunung Tua Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2021.

Tuntutan yang berlebihan pada tugas atau beban kerja memudahkan karyawan mengalami stres kerja. Stres kerja tentunya dapat memiliki dampak positif dan negatif baik bagi suatu organisasi maupun individu. Stres tidak sehat akan memberikan pengaruh buruk bagi lingkungan sekitar, seperti jam kerja yang tidak menentu dan interaksi yang tegang dengan lingkungan sekitar dan pekerjaan lingkungan (Prakoso & Wijono, 2022).

Beban kerja dapat di lihat dari kualitas yaitu seberapa berat atau ringannya suatu pekerjaan bagi pegawai, dan beban kerja ditinjau dari sedikit banyak kuantitas pekerjaan tersebut, bisa mempengaruhi tingkat stres yang ada bagi seseorang. Pegawai yang melakukan pekerjaan yang sedikit atau ringan mempunyai lebih sedikit masalah terhadap kinerja dan rasa kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja terampil lainnya. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu besar bagi pekerja mempengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, baik jumlah maupun tingkat kesulitannya (Prakoso & Wijono, 2022).

Penelitian ini dilakukan pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau. Biro Pengadaan Barang dan Jasa mempunyai tugas membantu Gubernur melalui

Sekretaris Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratil terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif pada Bagian Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa, Bagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik dan Bagian Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang/Jasa.

Mengenai beban kerja di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau, diketahui bahwa terjadi kekurangan pegawai, hal tersebut juga dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Kebutuhan Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau Tahun 2024

No	Jabatan Personel	Ketersediaan	Kebutuhan	+/-
1	Kepala Biro Pengadan Barang /Jasa	1	1	-
2	Kepala Bagian Pengelola Pengadaan Barang /Jasa	1	1	-
3	Kepala Subbagian Pembinaan Kelembagaan Pengadaan Barang/Jasa	1	1	-
	Jabatan Fungsional			
4	Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa Ahli Muda	10	18	-8
5	Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa Ahli Pertama	5	30	-25
	Jabatan Pelaksana			
6	Penelaah Teknis Kebijakan	15	21	-6
7	Pengelola Layanan Operasional	0	1	-1
	Jabatan Fungsional			
8	Analisis kebijakan ahli Madya	1	1	0
9	Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa Ahli Madya	0	4	-4
10	Analis SDM Aparatur Ahli Madya	0	1	-1

No	Jabatan Personel	Ketersediaan	Kebutuhan	+/-
11	Analis Kebijakan Ahli Muda	1	1	0
12	Analis SDM Aparatur Ahli Muda	1	1	0
13	Manggala Informatika Ahli Muda	0	1	-1
14	Pranata Hubungan Masyarakat Muda	1	2	-1
15	Pranata Komputer Ahli Muda	1	2	-1
16	Pranata Komputer Ahli Petama	3	3	0
	Jabatan Pelaksana			
17	Penelaah Teknis Kebijakan	2	6	-4
18	Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi	0	1	-1
19	Pengolah Data dan Informasi	2	7	-5
20	Pengadministrasi Perkantoran	0	3	-3
	Jabatan Fungsional			
21	Arsipan Terampil	0	1	-1
	Jabatan Pelaksana			
22	Penelaah Teknis Kebijakan	4	13	-13
23	Penata Kelola Sistem dan Informasi	0	1	-1
24	Pengelola Layanan Operasional	1	2	-1
25	Pengolah Data dan Informasi	2	15	-13
26	Operator Layanan Operasional	0	3	- 3
27	Pengadministrasi Perkantoran	2	15	-13
Total		**56**	**160**	**104**

Sumber : Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau, (2025)

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dilihat jumlah pegawai yang ada sebanyak 56 orang namun kebutuhan pegawai sebanyak 160 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Pembinaan Kelembagaan Biro PBJ Provinsi Riau dimana didalam peta jabatan pada Biro PBJ Provinsi Riau dibutuhkan 160 orang pegawai sementara pegawai yang ada hanya 56 orang. Masih memerlukan 104

orang lagi dan untuk mengatasi masalah tersebut maka dilakukan perangkapan kerja atau tugas dimana satu orang menjalankan dua pekerjaan sekaligus. Sehingga terjadinya penempatan pegawai yang kurang berkompeten pada bidang tertentu.

Selanjutnya mengenai permasalahan beban kerja dengan indikator tuntutan fisik atau tenaga dimana dari tabel diatas dapat dilihat fenomena tidak sesuainya beban kerja seperti contoh pada jabatan Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Pertama dimana diperlukan 30 orang pegawai namun baru diisi oleh 5 orang pegawai sehingga dapat diketahui pekerjaan untuk 30 orang dikerjakan oleh 5 orang sehingga pegawai dituntut memiliki fisik yang baik dalam melaksanakan tugas dengan beban kerja yang sedikit berat dan dapat menyelesaikan beban kerja itu dengan baik.

Perangkapan tugas ini mengakibatkan beban kerja bagi pegawai itu sendiri. Menurut ergonomi, beban kerja seseorang harus sesuai dan konsisten dengan kemampuan fisik dan psikologis mereka. Selain itu, setiap organisasi harus dapat menyesuaikan keterampilan karyawannya dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Beban kerja adalah kapasitas fisik karyawan untuk menerima pekerjaan. Sementara fenomena tuntunan tugas sebagai indikator beban kerja ditemukan permasalahan mengenai adanya pegawai yang kemampuan menyelesaikan kerja yang kurang baik di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau dan tidak pernah diikut sertakan dalam kegiatan karna kurangnya inisiatif untuk menyelesaikan tugas namun hal ini menjadi beban bagi pegawai lain karena

pegawai yang ditunjuk untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Berikut hasil pra survey beban kerja pada pegawai negeri sipil Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau.

Tabel 3 Hasil Pra Survey Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi

No	Pertanyaan	Iya	Tidak	Jumlah Responden
1	Apakah Bapak/ibu merasakan pekerjaan yang dikerjakan terasa berat ?	-	5	5
2	Apakah Bapak/Ibu memiliki tanggung jawab yang besar dipekerjaan saat sekarang?	5	-	5
3	Apakah pekerjaan Bapak/Ibu saat sekarang Fleksibel?	5	-	5
4	Apakah jumlah tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada Bapak/Ibu sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan?	5	-	5
5	Apakah Bapak/Ibu sering mengalami lembur atau membawa pulang pekerjaan diluar jam kerja?	1	4	5

Sumber : Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 3 berbagai pandangan dan tanggapan dari responden terhadap beberapa pernyataan yang diberikan. Pada pernyataan pekerjaan terasa berat seluruh responden menyatakan tidak dengan hal tersebut artinya responden tidak merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan terasa berat. Untuk pernyataan memiliki tanggung jawab yang besar seluruh responden menyatakan iya dengan begitu artinya bahwa mereka merasa memiliki tanggung jawab yang besar dengan pekerjaan yang sekarang. Selanjutnya mengenai pernyataan Fleksibel seluruh responden menyatakan bahwa mereka merasakan pekerjaan mereka fleksibel.

Pada pernyataan jumlah tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu kerja seluruh responden juga menyatakan iya bahwa mereka merasa pekerjaan mereka saat sekarang sudah sesuai dengan waktu kerja dan untuk pernyataan terakhir mengenai lembur atau membawa pulang pekerjaan 4 dari 5 responden menyatakan tidak dan 1 yang menyatakan iya, dengan begitu bisa di artikan bahwa mayoritas dari responden tidak mengalami lembur atau membawa pulang pekerjaan.

Stres kerja bukan hanya disebabkan oleh beban kerja tetapi juga dapat disebabkan oleh faktor lainnya seperti *Work Family Conflict.* Studi yang sama juga dilakukan oleh Nasution et al., (2024) dengan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan *work family conflict* terhadap stres kerja pegawai di Dinas Perhubungan Sumatera Utara. Ngurah et al (2020) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap stres kerja pegawai administrasi BRSU Tabanan.

Pegawai yang bekerja di suatu instansi biasanya mempunyai perbedaan yang bervariasi dalam hal umur, gender, pangkat, pendidikan, dan pengalaman kerja. Banyak terdapat perbedaan yang dimiliki pekerja tidak terlepas saat mereka melakukan tugas mereka di instansi. Selain itu, konflik keluarga sering terjadi bagi pegawai yang sudah berkeluarga dan memiliki tanggung jawab anggota keluarga. Keluarga dapat mengalami permasalahan karena berbagai alasan, termasuk pasangan masing-masing, kepentingan, dan cara berpikir. Desakan peran dalam keluarga dan pekerjaan dapat menyebabkan konflik. Konflik kerja keluarga

terjadi ketika kewajiban dan tanggung jawab dari kedua peran tersebut, baik di tempat kerja maupun di rumah, tidak sejalan, hal ini disebut dengan *work family conflict* (Nasution et al., 2024)

Work family conflict terjadi apabila seseorang harus melakukan berbagai peran, seperti sebagai pegawai, sebagai suami/istri, dan sebagai orang tua, mereka dapat mengalami konflik kerja dalam keluarga mereka. Salah satu tanda langsung konflik pekerjaan-keluarga adalah jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berlebihan melampaui batas kerja bisa menyebabkan kurangnya waktu dan tenaga untuk melakukan aktivitas keluarga (Nasution et al., 2024). *Work family conflit*, merupakan konflik yang timbul dalam diri seseorang akibat permasalahan pekerjaan yang terus menerus menganggu mereka saat mereka berada di tengah keluarga, sehingga mereka tidak dapat melakukan kedua peran mereka sebagai seorang pekerja dan sebagai anggota keluarga dengan baik.

Berikut hasil pra survey *work family conflict* pada pegawai negeri sipil Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau.

Tabel 4 Hasil Pra survey *Work Family Conflict* Pegawai Negeri Sipil Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau

No	Pertanyaan	Iya	Tidak	Jumlah Responden
1	Apakah Bapak/Ibu sering mengalami lembur atau membawa pekerjaan ke rumah?	1	4	5
2	Apakah jadwal kerja Bapak/Ibu pernah menganggu waktu berkumpul bersama keluarga?	-	5	5
3	Pernahkah Bapak/Ibu mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara	1	4	5

No	Pertanyaan	Iya	Tidak	Jumlah Responden
	tanggung jawab pekerjaan dan keluarga?			
4	Apakah Bapak/Ibu merasa memiliki cukup waktu untuk berperan aktif dalam keluarga, seperti mengurus anak atau menghadiri acara keluarga?	5	-	5
5	Apakah tekanan pekerjaan membuat Bapak/Ibu merasa lelah atau stres saat berada dirumah?	-	5	5

Sumber : Diolah peneliti (2025)

Dari tabel 4 pada pernyataan pertama mengenai lembur atau membawa pekerjaan pulang kerumah dari 5 responden 4 menyatakan tidak dan 1 menyatakan iya, dengan begitu artinya bahwa mayoritas responden tidak mengalami lembur atau membawa pulang pekerjaan. Pada pernyataan jadwal kerja pernah menganggu waktu berkumpul bersama keluarga seluruh responden menyatakan tidak dengan begitu bisa disimpulkan bahwa seluruh responden tidak merasa bahwa jadwal pekerjaan menganggu waktu bersama keluarga. Untuk pernyataan memiliki cukup waktu untuk berperan aktif dalam keluarga seluruh responden juga menyatakan iya ini menunjukan bahwa mereka merasa memiliki cukup waktu untuk berperan aktif didalam keluarga. Pernyataan terakhir mengenai tekanan pekerjaan dan merasa lelah atau stres saat berada dirumah seluruh responden menyatakan tidak, ini berarti bahwa tekanan pekerjaan tidak membuat mereka merasa lelah atau stres saat berada dirumah.

Dari hasil pra survei yang telah dilakukan di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau, bahwa pegawai yang bekerja di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau yang sudah berkeluarga dan mempuyai peran ganda, banyak dari mereka yang harus menjalankan tugasnya sehari-hari saat bekerja dan juga

mereka berperan sebagai suami dan istri dalam keluarganya. Keadaan seperti ini bisa menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga atau *work family conflict*. Ketika pekerjaan dan keluarga berada dalam perselisihan, itu akan menjadi beban besar dalam menyesuaikan kedua peran tersebut agar bisa memenuhi kebutuhan keluarga sekaligus memenuhi kewajiban pekerjaan. Jika tidak mampu menjalankan kedua peran ini , maka akan menimbulkan stres dan tekanan kerja.

Hubungan antara beban kerja dan *work family conflict* dengan stres kerja dapat diperkuat atau diperlemah oleh dukungan sosial yang menjadi variabel moderasi dalam penelitian ini. Hal ini juga dilakukan oleh Nasution et al., (2024) dalam penelitiannya, Kharisma, (2024) serta Yousaf & Rasheed, (2019) ditemukan bahwa keberadaan dukungan sosial mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja yang dimana semakin tinggi tingkat dukungan sosial maka semakin rendah tingkat stres kerja.

Dukungan sosial dapat berupa dukungan emosional (mengekspresikan kepedulian, menunjukan kepercayaan, meningkatkan harga diri, mendengarkan), dukungan penilaian (memberikan umpan balik dan afirmasi), atau dukungan informasi (memberi nasehat, memberikan saran, memberikan arahan). Sumber dukungan sosial di tempat kerja antara lain adalah supervisor, rekan kerja, bawahan, dan pelanggan atau anggota non-organisasi lainnya yang bekerja sama dengan seorang karyawan. Sumber dukungan sosial di luar pekerjaan mencangkup anggota keluarga (baik langsung maupun luas), teman, tetangga, pengasuh, professional kesehatan (doktor, psikolog, konselor)

Jika seorang karyawan tidak memperoleh dukungan sosial dari orang-orang di sekeliling, seperti teman kerja, teman dekat dan atasan, yang mana hal ini dapat menjadi lebih buruk. Karena kurangnya dukungan akan membuat perspektif pegawai menjadi negatif (Nasution et al., 2024)

Ketidak pedulian terhadap diri pegawai ini semakin buruk jika waktu mereka kurang menerima perhatian dan dukungan dari orang-orang di sekitarnya, misalnya teman kerja di bidang yang sama atau atasan. Sehingga hal ini dapat merubah persfektip karyawan bisa menjadi negatif dan sempit terhadap konflik yang dihadapinya yakni konflik yang muncul pada keluarganya.

Berikut hasil pra survey dukungan sosial pada pegawai negeri sipil Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau

Tabel 5 Hasil Pra Survey Dukungan sosial Pegawai Negeri Sipil Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau.

No	Pertanyaan	Iya	Tidak	Jumlah Responden
1	Apakah Bapak/Ibu merasa nyaman meminta bantuan atau berdiskusi dengan rekan kerja ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan?	5	-	5
2	Apakah Bapak/Ibu merasa atasan memberikan bimbingan atau arahan yang cukup dalam menjalankan tugas?	3	2	5
3	Apakah Bapak/Ibu merasa didukung oleh atasan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga?	3	2	5
4	Apakah keluarga Bapak/Ibu memahami dan mendukung tuntutan pekerjaan yang Bapak/Ibu jalani saat sekarang?	5	-	5
5	Apakah Bapak/Ibu mendapatkan dukungan yang besar dari keluarga dalam menjalani pekerjaan sebagai PNS?	5	-	5

Sumber : Diolah penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 5 berbagai pandangan dan tanggapan dari responden terhadap beberapa pertanyaan yang diberikan. Pada pernyataan rasa nyaman meminta bantuan atau berdiskusi dengan rekan kerja seluruh responden menyatakan iya dengan hal tersebut, artinya mereka merasa nyaman ketika meminta bantuan atau berdiskusi dengan rekan kerja ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Untuk pernyataan mendapat bimbingan atau arahan dari atasan dalam menjalankan tugas dari 5 responden 3 menyatakan dan 2 menyatakan tidak, artinya 3 responden merasakan bahwa mereka mendapatkan bimbingan atau arahan dari atasan sedangkan 2 responden belum mendapakan bimbingan atau arahan dari atasan.

Pernyataan ketiga mengenai rasa didukung oleh atasan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dari 5 responden 3 menyatakan setuju bahwa atasan mendukung mereka dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga sedangkan 2 responden menyatakan tidak setuju atau belum didukung oleh atasan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Pernyataan selanjutnya mengenai rasa memahami dan dukungan dari keluarga mengenai tuntutan pekerjaan yang dijalani seluruh responden menyatakan setuju artinya bahwa keluarga mereka memahami dan mendukung tuntutan pekerjaan yang dijalani saat sekarang. Terakhir penyataan mengenai mendapatkan dukungan yang besar dari keluarga dalam menjalani pekerjaan sebagai PNS seluruh responden juga menyatakan setuju bahwa mereka mendapatkan dukungan yang besar dari keluarga dalam menjalani pekerjaan sebagai PNS.

Dari hasil pra survei yang telah dilakukan di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau, bahwa pegawai yang bekerja di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau yang sudah berkeluarga dan mempuyai peran ganda, banyak dari mereka yang harus menjalankan tugasnya sehari-hari saat bekerja dan juga mereka berperan sebagai suami dan istri dalam keluarganya. Keadaan seperti ini bisa menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga atau *work family conflict*. Ketika pekerjaan dan keluarga berada dalam perselisihan, itu akan menjadi beban besar dalam menyesuaikan kedua peran tersebut agar bisa memenuhi kebutuhan keluarga sekaligus memenuhi kewajiban pekerjaan. Jika tidak mampu menjalankan kedua peran ini , maka akan menimbulkan stres dan tekanan kerja.

Setiap orang memiliki hak untuk berkontribusi dalam mencapai produktivitas yang tinggi, agar terjalin kerjasama dengan perusahaan dan meningkatkan kinerja. Keadaan ini semakin buruk dengan pegawai yang mengalami perselisihan keluarga dan stres, serta kurang mendapatkan perhatian dan pertimbangan dari atasan dan teman kerja sehingga meningkatkan stres karyawan. Kurangnya dukungan dari teman kerja dan lingkungan sekitar membuat pegawai tidak dapat menjalankan seluruh pekerjaan yang diberikan oleh atasannya secara maksimal.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **: " Pengaruh Beban Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai**

Variabel Moderasi pada Pegawai Negeri Sipil Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau ?
2. Bagaimanakah pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau?
3. Bagaimanakah pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di Biro Pengadaan Barang dan Jara Provinsi Riau?
4. Bagaimanakah pengaruh dukungan sosial terhadap hubungan beban kerja dengan stres kerja pegawai negeri sipil di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau?
5. Bagaimanakah pengaruh dukungan sosial terhadap hubungan *work family conflict* dengan stres kerja pegawai negeri sipil di Biro Pengadan Barang dan Jasa Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi pada pegawai negeri sipil di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau.
5. Untuk mengetahui pengatuh *work family conflict* terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi pada pegawai negeri sipil di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

   Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi untuk penelitian kedepannya untuk meneliti mengenai faktor yang mempengaruhi stres kerja.

2. Manfaat Praktis

   Hasil dari penelitin ini diharapkan dapat dijadikan sebagai evaluasi bagi perusahaan atau instansi dalam mengurangi tingkat efek stres yang di

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

akibatkan oleh beban kerja dan *work family conflict* dengan dukungan sosial yang bisa meminimalisir efek stres.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pembahasan yang akan diteliti oleh penulis adalah lingkup Pegawai Negeri Sipil Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Riau yang akan dijadikan sampel dari beberapa variabel yang akan diteliti yaitu beban kerja dan *work family conflict* sebagai variabel independen (X), stres kerja sebagai variabel dependen (Y), serta dukungan sosial sebagai variabel moderasi (Mo).

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penelitian terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas bagian awal yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab ini akan menjelaskan landasan teori yang diambil dari penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka konseptual ditinjau dan akan dibandingkan untuk membahas isu-isu yang diangkat.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

BAB 111 : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dari sampel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, pengukuran variable, teknik analisi data dan metode analisi yang digunakan.

BAB 1V : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan mejelaskan tentang karakteristik sampel penelitian, hasil pengujian hipotesis serta membahas hasil yang di peroleh.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas bagian akhir yang terdiri dari kesimpulan penelitian, implikasi, keterbatasan penelitian, serta saran pada penelitian.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA