

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Stres sebagai aspek penting dalam dunia kerja merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Semakin meningkatnya berbagai peristiwa stres kerja di seluruh dunia semakin mengkhawatirkan (Makhbul et al., 2013). Banyak dampak negatif stres kerja yang ditimbulkan terutama yang berhubungan dengan menurunnya produktifitas organisasi. *International Labour Organization* (ILO) tahun 2016 menyatakan bahwa stres kerja menjadi isu global yang senantiasa dialami oleh setiap profesi, bukan saja di negara maju akan tetapi menyasar negara-negara berkembang. Berbagai kasus stres di dunia yang cenderung mengalami peningkatan, diantaranya Inggris ada 385.000 kasus, di Wales 11.000 hingga 26.000 kasus (Health & Safety Executive, 2013). Menurut *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 2018 disebutkan bahwa setiap tahun sekitar 2,78 juta karyawan meninggal dunia sebagai kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan dan tekanan pekerjaan.

Stres kerja tidak selalu dipandang negatif, karena stres ditempat kerja selain memberikan dampak buruk terhadap individu maupun organisasi, terkadang stres kerja sengaja diciptakan sebagai motivasi pekerja (Makhbul et al., 2013), serta pemacu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan (Anoraga, 2009). Akan tetapi jika stres kerja berlebihan akan memberikan dampak negatif bagi individu maupun organisasi seperti menurunnya produktifitas individu dalam bekerja (Makhbul et al., 2013). Untuk itu, manajemen dalam organisasi hendaknya

mampu menatakelola tingkat stres sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi, agar keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan individu sesuai dengan beban tugas yang diberikan.

Stres dalam bidang kesehatan lebih rentan dialami oleh pekerja dengan beban kerja yang lebih tinggi yang memerlukan keahlian khusus dibandingkan dengan pekerjaan bidang lainnya (Perwitasari et al., 2015; Yau et al., 2012). Dukungan lain dinyatakan dalam *American National Association for Occupational Health* (2009) bahwa dari 40 kasus stres kerja yang terjadi, stres kerja pada pekerja khusus yang memiliki beban kerja tinggi menduduki urutan golongan teratas. Hal ini disebabkan oleh peran yang dijalankan pekerja dengan keahlian khusus dilakukan dengan beban kerja dan waktu kerja yang ekstrem, serta tanggung jawab yang besar, sehingga mempercepat *stressor* berkembang menjadi stress (Kokoroko & Sanda, 2019).

Pekerja dengan keahlian khusus dalam menjalankan tugasnya sering mengalami kebosanan karena aktivitas yang rutin maupun kegiatan yang dilakukan berulang dan berkelanjutan. Kebosanan menimbulkan gairah fisiologi negatif berupa penurunan semangat bekerja, serta munculnya pikiran tidak maju-maju karena beranggapan tidak ada kesempatan dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini berdasarkan pendapat Dipboye (2018) terhadap ketegangan pada karyawan dapat terjadi dalam pekerjaan sedikit dan rutin, terutama pada karyawan ketika diminta untuk terlibat dalam aktivitas berulang atau berkelanjutan. Pendapat lain tentang beban kerja adalah margin antara jumlah upaya fisik dan/atau kognitif yang dibutuhkan untuk

menjalankan peran, dan sumber daya yang tersedia digunakan untuk tugas itu (Rosen et al., 2018), yang artinya beban kerja merujuk jumlah waktu dan sumberdaya yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Beban kerja adalah stressor utama pada stres kerja (Yau et al., 2012), beban kerja akan menjadi stressor jika beban kerja berlebih atau terlalu sedikit dan monoton (Manuaba, 2000; Rocky et al., 2018). Dalam suatu organisasi beban kerja menjadi stressor cenderung disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Hal ini sesuai dengan hasil yang ditemukan oleh Jong (2018); Sidhu et al., (2020) bahwa beban kerja yang berlebihan telah secara kuat dan konsisten dikaitkan dengan reaksi psikologis berbahaya termasuk stres dan kelelahan.

Dalam menjalankan perannya, pekerja dengan keahlian khusus cenderung cemas, jenuh, sabar dan tegang ketika menghadapi pekerjaan yang cukup besar dan rumit. Hal ini disebabkan oleh pekerja yang selalu dituntut tanggung jawab tinggi untuk memberikan hasil terbaik pada pekerjaan yang diberikan (Karambut.,2011). Tidak hanya itu pekerja dengan keahlian khusus juga dihadapkan pada aturan dan beban pekerjaan serta resiko yang tidak seimbang dengan kondisi psikis, fisik dan emosional (Almasitoh, 2011), serta berbagai kendala yang dihadapi di lapangan yang tidak dapat dikontrol secara individu. Stres yang dialami oleh pekerja dengan keahlian khusus ini akan menimbulkan dampak negatif tidak hanya pada kesehatan fisik, tapi juga secara psikis pada kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya (Anuradha, 2014).

Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja diharapkan dapat diperkuat atau diperlemah oleh dukungan sosial. Lambert et al., (2016)

menyebutkan dukungan sosial sebagai suatu sumber daya penting yang diberikan kepada individu melalui penyaluran dukungan secara psikologis baik berupa umpan balik, bantuan maupun motivasi. Dukungan sosial dapat diperoleh dari atasan dalam organisasi, keluarga sekitar, dan rekan kerja (Armstrong et al., 2015).

Sebagai akibat *stressor* pekerjaan, maka karyawan yang mengalami kesulitan karena kekurangan sumber daya energi akan berusaha untuk mendapatkan dukungan sosial sebagai sumber daya utama dalam usaha mengatasi stres. Ini sesuai dengan Dipboye (2018) yang mengatakan bahwa dukungan sosial mampu mempengaruhi efek negatif stres kerja atau memoderasi efek beban kerja yang tinggi pada ketegangan yang dialami individu. Dukungan sosial membuat seorang individu sebagai bagian dari suatu organisasi, merasa dihargai dan dimiliki (Yousaf & Rasheed, 2019) sehingga mampu meningkatkan semangat kerja dan mencegah *stressor* berkembang menjadi stres.

Orang sekitar diantaranya atasan, rekan kerja dan keluarga yang peduli akan mampu membantu mengelola tekanan yang dirasakan ketika menjalankan beban tugas. Sesuai dengan apa yang telah diuraikan diatas dapat dipahami bahwa dukungan sosial yang tinggi mampu mengelola stres yang dialami, karena dukungan sosial sebagai sumber daya sosial untuk mengimbangi hilangnya sumber daya akibat tekanan dalam organisasi. Sebaliknya, ketika dukungan sosial yang rendah akan sulit untuk mengelola stres yang dialami bahkan dapat menjadi *stressor* baru (Dipboye, 2018).

Pekerja dengan keahlian khusus saat ini sering direkrut dari pekerja yang sudah berpengalaman dalam bidang tertentu seperti yang dilakukan pemerintah

khususnya pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) pada Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ). Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang direkrut pada umumnya dari berbagai perguruan tinggi negeri dan instansi di bawah naungan Kemendikbudristek, diangkat sebagai pejabat fungsional yang secara khusus menangani pengadaan barang/jasa pemerintah di bawah Kemendikbudristek. Kebijakan pemerintah dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa menyebutkan bahwa untuk pengembangan karier dan peningkatan profesionalisme PNS yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang dalam melaksanakan tugas di bidang pengadaan barang/jasa pemerintah, serta untuk meningkatkan kinerja organisasi, perlu menyesuaikan pengaturan mengenai jabatan fungsional pengelola pengadaan barang/jasa. Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa yang selanjutnya disingkat Jabatan Fungsional PPBJ adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan pengadaan barang/jasa pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan. Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa yang selanjutnya disebut Pengelola PBJ adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pengadaan barang/jasa. Jabatan fungsional Pengelola PBJ merupakan jabatan fungsional dengan kategori keahlian dan jenjang karier Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jenjang jabatan fungsional PPBJ mulai dari jenjang

terendah hingga tertinggi adalah Pengelola PBJ Ahli Pertama, Pengelola PBJ Ahli Muda dan Pengelola PBJ Ahli Madya. Mekanisme pengangkatan Jabatan Fungsional PBJ sesuai dengan Permenpan-RB Nomor 29 Tahun 2020 dapat melalui 1) pengangkatan pertama (Formasi CPNS JFPPBJ dan PPPK JFPPBJ) pada periode/waktu penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan kuota dan formasi berdasarkan penetapan KemenPAN-RB. 2) perpindahan dari jabatan lain, dapat dilakukan setiap saat tanpa batasan waktu dengan ketentuan penetapan formasi dari KemenPAN-RB, mengikuti dan lulus uji kompetensi, pengalaman di bidang PBJ minimal 2 tahun, dan dapat diperhitungkan angka kredit dari pengalaman PBJ, 3) melalui promosi yang dapat juga dilakukan setiap saat tanpa batasan waktu, dengan syarat penetapan formasi dari KemenPAN-RB, mengikuti dan lulus uji kompetensi, dan ditujukan bagi PNS yang belum menduduki Jabatan Fungsional PPBJ dengan kenaikan jenjang JF PPBJ satu tingkat lebih tinggi.

Dalam rangka menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional sebagai upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik, pemerintah melakukan penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional. Amanat Pasal 88 ayat (a) Peraturan Presiden 16 tahun 2018 mengenai Sumber Daya Manusia PBJ wajib dijabat oleh Jabatan Fungsional Pengelola PBJ hingga 31 Desember 2020.

Selain itu, pemenuhan SDM PBJ juga melalui penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional sesuai dengan Permen PAN-RB No. 28

Tahun 2019 dan Permen PAN-RB No. 17 Tahun 2021 yang diselenggarakan pada periode tahun 2020 dan 2021. Penyetaraan ini ditujukan bagi Jabatan Administrator (Es III), Jabatan Pengawas (Es IV) dan Jabatan Pelaksana (Es V) melalui proses yang tidak melibatkan Instansi Pembina Jabatan Fungsional, akan tetapi langsung antara instansi pemerintah dengan KemenPAN-RB tanpa mempertimbangkan formasi dan tanpa uji kompetensi.

Status dan kedudukan Pengelola PBJ secara berturut turut diatur dalam Peraturan Presiden nomor 16 tahun 2018 yang telah diperbaharui menjadi Peraturan Presiden nomor 12 Tahun 2021 bahwa sumberdaya pengelola fungsi pengadaan barang/jasa pemerintah berkedudukan di Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ). Sedangkan UKPBJ sesuai dengan tugas dan fungsinya berada pada Biro Umum dan PBJ diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi nomor 28 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja (OTK) Kemendikbudristek. Selain itu, Pengelola PBJ diatur dalam Keputusan Sekretaris Jenderal (Sesjen) nomor 22/P/2022 tentang Wilayah Kerja Satuan Pelaksana dan Perangkat Organisasi Unit Kerja PBJ Kemendikbudristek dimana pembentukan wilayah kerja satuan pelaksana (Satpel) dan perangkatnya termasuk didalamnya penugasan SDM PBJ. Wilayah kerja dibagi menjadi 8 satpel yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Satpel I: wilayah Aceh, Sumatera Utara, Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau. Satpel II: meliputi Palembang, Lampung, Bengkulu, Bangka Belitung, dan Jambi. Satpel III: meliputi wilayah DKI dan Jawa Barat, satpel IV: membawahi wilayah Jawa Tengah, DIY dan Jawa Timur. Satpel V adalah Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur,

satpel VI meliputi seluruh wilayah Kalimantan, dan Satpel VII seluruh wilayah Sulawesi serta Satpel VIII meliputi wilayah Maluku dan Papua.

SDM UKPBJ terdiri atas Jabatan Fungsional PPBJ dan personel lainnya yang berkedudukan di bawah Biro Umum dan PBJ Kemendikbudristek berdasarkan PermenPAN-RB Nomor 29 Tahun 2020 pasal 6 memiliki tugas melaksanakan kegiatan perencanaan pengadaan barang/jasa pemerintah, pemilihan penyedia barang/jasa pemerintah, pengelolaan kontrak pengadaan barang/jasa pemerintah, dan pengelolaan pengadaan barang/jasa secara swakelola. Dalam peraturan ini juga secara rinci diuraikan butir butir kegiatan yang dilaksanakan oleh pengelola PBJ sesuai dengan jenjang jabatan (pasal 8).

Berdasarkan Surat Keputusan Sekretaris Jenderal Kemendikbudristek nomor 22/P/2022 Pejabat Fungsional PPBJ berjumlah 231. Sebanyak 33 orang Pejabat Fungsional PPBJ mengajukan pengunduran diri dari Fungsional PPBJ ke Biro SDM. Sebanyak 17 orang Pejabat Fungsional PPBJ disetujui pengunduran dirinya, sedangkan sisanya mengurungkan niatnya untuk mengundurkan diri setelah diberikan kemudahan berkantor di instansi sebelumnya. Jumlah Pejabat Fungsional PPBJ saat ini yang masih aktif sebanyak 214. Gambaran umum jumlah pejabat fungsional PPBJ dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Jumlah Pejabat Fungsional PPBJ
Kemendikbudristek

Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa	Jumlah (Orang)
Berdasarkan SK Sekjen Kemendikbudristek	231
Mengundurkan Diri	17
Jumlah	214

Sumber: Kemendikbudristek, 2022

Kebijakan tersebut menuai permasalahan dan polemik internal Pengelola PBJ dari adanya usulan mundur beberapa Pengelola PBJ, permasalahan penentuan titik koordinat absensi dan pembentukan *basecamp* sebagai tempat koordinasi Pengelola PBJ ditingkat Satpel serta keengganan untuk keluar dari Satuan Kerja (Satker) selain karena adanya praduga awal bahwa status tidak akan berpindah dan masih tetap bertugas di Satker lama. Akhirnya dengan keputusan mutasi dan penugasan tersebut muncul problem baru dikalangan pengelola PBJ seperti jarak *basecamp* dan penyesuaian diri dengan lingkungan baru, serta beban kerja baru. Permasalahan semakin berkembang selain dari sisi internal Pengelola PBJ juga dari sisi eksternal. Di sisi internal terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai Pengelola PBJ terlebih bagi pejabat baru walaupun memenuhi syarat penyetaraan akan tetapi tidak semuanya memiliki latar belakang pengalaman kerja dibidang pengadaan barang/jasa sehingga memerlukan penyesuaian dan harus belajar banyak tentang pengadaan barang/jasa. Pengadaan barang/jasa selain teknis dan kompleks juga sarat dengan resiko masalah hukum sehingga pengelola PBJ dituntut memiliki kompetensi yang memadai di bidang pengadaan barang dan jasa. Pengelola PBJ penyetaraan sangat bervariasi karena tidak semua pengelola PBJ memiliki pengalaman kerja di bidang pengadaan barang dan jasa pada satuan kerja sebelumnya. Berdasarkan Perpres Nomor 12/2021 pasal 17A menyatakan bahwa pengelola PBJ yang berkedudukan di UKPBJ ditugaskan sebagai Kelompok Kerja Pemilihan (POKJA) dan Pejabat Pengadaan (PP) pada Satuan Kerja (Satker). Kegiatan kepokjaan dilakukan secara bertim dengan jumlah gasal, sedangkan pekerjaan sebagai PP dilakukan secara mandiri. Hal ini menjadi beban

yang memicu stress bagi pengelola PBJ tanpa latar belakang pengalaman kerja di bidang pengadaan baik dalam kepokjaan/tim terlebih pekerjaan PP secara mandiri. Kesulitan koordinasi antar pengelola PBJ juga terjadi karena pekerjaan dapat dilakukan secara daring dan luring.

Secara eksternal, membangun komunitas dan iklim baru mungkin menjadi hal sulit dan membutuhkan proses yang cukup lama. Kebiasaan lama yang selalu dekat dengan keluarga, lingkungan kerja lama, dan lingkungan sekitar, kini terkesan mulai adanya perubahan. Hal ini disebabkan oleh pelaksanaan tugas yang dilakukan secara daring dan luring bahkan harus ke luar daerah/pulau ketika *basecamp* dan paket berada di luar daerah asal dan/atau di luar pulau.

1.2 Identifikasi Masalah

Paparan pada latar belakang penelitian ini menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang dapat memicu stres kerja Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Kemendikbudristek, diantaranya :

1.2.1 Tekanan Pekerjaan

Melihat kedudukan, tugas dan fungsi serta kewenangan yang dimiliki cukup banyak, detail dan bervariasi, tidak jarang menjadi tekanan berat yang berimplikasi pada stress kerja pengelola PBJ. Sebagai Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa, dengan tekanan beban pekerjaan yang cukup beresiko sangat dirasakan dari tugas-tugas yang dilaksanakan mulai dari perencanaan pengadaan hingga serah terima pekerjaan, baik sebagai Kelompok Kerja (Pokja) maupun sebagai Pejabat Pengadaan. Prosedur dan proses pengadaan

yang telah ditentukan dengan target yang jelas membutuhkan pengetahuan dan pengalaman yang baik secara teknis maupun administrasi karena kegiatan pengadaan ini melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan baik internal maupun eksternal. Ketika pengetahuan dan pengalaman dibidang pengadaan barang dan jasa yang masih rendah bahkan belum pernah, juga menjadi tekanan berat yang tidak terelakkan baik fisik maupun mental yang berdampak pada stres yang dialami. Lebih dari pada itu, setiap pengelola PBJ dituntut untuk meningkatkan kompetensi serta harus mampu menyesuaikan dengan bidang dan lingkungan baru sebagai pejabat fungsional yang ditugaskan di daerah tertentu dengan wilayah kerja lintas kabupaten, provinsi bahkan pulau.

1.2.2 Waktu Kerja Yang Mendesak

Banyaknya satker dengan paket pengadaan yang dilayani, sering menjadi beban berat yang berakibat stres karena antara satu paket pekerjaan dengan paket yang lain saling bersambung atau beririsan bahkan terjadi bukan dalam satu satker akan tetapi berbeda satker dengan wilayah yang berbeda pula. Setiap paket pekerjaan sudah ditentukan sistem, metode, jenis, dan waktu, serta jadwal pelaksanaannya, sudah barang tentu membutuhkan energi secara fisik dan mental yang memadai dalam penyelesaiannya. Terlebih lagi desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan secara individu sebagai pejabat pengadaan pada satker yang harus dieksekusi dengan segera, walaupun dengan sistem pengadaan yang lebih simpel dan sederhana karena paket pekerjaan ini merupakan paket pekerjaan yang secara umum dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan operasional sehari-

hari satker. Hal inilah yang sering menimbulkan kelelahan, kejenuhan dan bosan yang akhirnya memicu stres secara individu baik fisik dan mental.

1.2.3 Kualitas Pengawasan

Pejabat fungsional dalam melaksanakan tugas sehari-hari, dituntut kemandirian masing-masing individu untuk menentukan teknis dan administrasi pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan. Setiap tahap pelaksanaan pengadaan barang sudah ditentukan dengan menggunakan sistem yang telah terintegrasi secara terpusat. Kehadiran, target pekerjaan yang harus dipenuhi sebagai dasar perhitungan angka kredit dalam penjurangan karier juga telah ditentukan secara sistem. Dalam hal ini pengelola PBJ sering merasa bingung, bosan, dan tidak menentu, karena harus selalu *stanby* terhadap penugasan yang terkadang tidak ada dan tiba-tiba menumpuk. Ketika tidak ada aktifitas terkait pengadaan, pengelola PBJ bekerja dari rumah (*work from home/WFH*) dan melakukan absensi pada satker lama atau satker yang ditunjuk sebagai titik koordinat absensi. Sedangkan untuk kualitas pengawasan terhadap hasil pekerjaan dibidang pengadaan sudah diatur dan ditentukan dalam peraturan pemerintah yang teruang dalam sistem pengadaan secara elektronik (*e-procurement*).

1.2.4 Kenflik Kerja

Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Kemendikbudristek memiliki latar belakang yang berbeda-beda baik pengalaman maupun kemampuan. Konflik kerja sering terjadi antar rekan seprofesi karena perbedaan pendapat atau pengetahuan. Pekerjaan yang dilaksanakan secara tim dengan jumlah gasal dan

tidak saling bertemu antara satu dengan yang lain (berubah-ubah) terkadang menimbulkan keengganan untuk saling berbagi baik tugas maupun pengetahuan. Hal ini sering juga ditemukan pada setiap organisasi karena adanya perbedaan pendapat, ketidakcocokan dan ketegangan antar individu dalam kelompok kerja yang mengakibatkan stres dalam melaksanakan pekerjaan. Konflik kerja dalam proses pengadaan barang dan jasa merupakan tekanan berat dalam bekerja disebabkan oleh karena pengadaan sebagai salah satu pusat layanan strategis yang menggunakan anggaran dari pemerintah yang melibatkan para pemangku kepentingan.

Penelitian ini dilakukan terkait beban kerja yang dialami Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa pada UKPBJ Kemendikbudristek terhadap stress kerja. Dukungan sosial dalam penelitian ini dipakai sebagai variabel moderasi untuk menurunkan stress kerja yang dialami pengelola PBJ pada UKPBJ Kemendikbudristek. Untuk memperoleh data yang sesuai dengan hasil analisis akan dikonfirmasi kembali kepada responden kunci sehingga mendapatkan solusi dari permasalahan yang dihadapi.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, permasalahan yang dibahas akan dibatasi pada variabel-variabel yang berkaitan dengan stress kerja yaitu beban kerja yang dimoderasi oleh dukungan sosial pada Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JFPPBJ) Unit Kegiatan Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada adalah :

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang Jasa Kemendikbudristek?
- b. Apakah dukungan sosial memoderasi beban kerja terhadap stres kerja Pejabat Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Kemendikbudristek?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka maksud dan tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja Pejabat Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Kemendikbudristek.
- b. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja Pejabat Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Kemendikbudristek yang dimoderasi oleh dukungan sosial.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil uji dalam penelitian ini diharapkan setidaknya dapat memberi beberapa manfaat, seperti:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dalam penelitian ini mampu menjadi kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terhadap peran dukungan sosial dalam memoderasi stres kerja sebagai akibat dari beban kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, guna menambah wawasan dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait permasalahan beban kerja, stres kerja dan bagaimanan dukungan sosial mampu mengontrol stres kerja.
- b. Bagi penelitian berikutnya, dimana penelitian ini dapat dijadikan pembanding dan referensi khususnya yang berakitan dengan peran dukungan sosial memoderasi beban kerja terhadap stres kerja pegawai/karyawan.

1.7 Penjelasan Istilah

Istilah-istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial, sebagaimana akan dijelaskan sebagai berikut.

- a. Stres kerja yang merupakan ketegangan yang dapat memengaruhi keadaan seseorang, baik secara fisik, mental, maupun emosional seseorang yang dapat menyebabkan suatu tekanan dalam pekerjaan, seperti tekanan pekerjaan, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan dan konflik kerja.
- b. Beban Kerja merupakan sejumlah tugas yang diberikan kepada seseorang atau kelompok jabatan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu, seperti variasi pekerjaan, target pekerjaan dan tingkat kesulitan pekerjaan.
- c. Dukungan sosial merupakan suatu penyampaian baik verbal maupun non verbal, bantuan nyata ataupun tindakan yang di berikan, yang dapat menurunkan tingkat stress akibat kelebihan beban kerja, seperti rekan kerja, atasan, keluarga dan teman.

1.8 Rencana Publikasi

Rencana penerbitan artikel ilmiah dari penelitian ini dilaksanakan atas bantuan lembaga penerbit jurnal yang sudah terindeks minimal Sinta 4 pada *Mangemen and Accounting Exspose (M&E)* dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sahid, Jakarta.

