

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan sebuah organisasi amat bergantung pada Kinerja Pegawainya, Kinerja Pegawai tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, faktor seperti Disiplin kerja, kondisi psikologis pegawai, dan tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya sering dikaitkan dengan keberhasilan pencapaian kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut agar Kinerja Pegawai dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan.

Dalam skala global, isu *Job Stress* dan kesehatan mental di tempat kerja semakin mendapat perhatian serius. *World Health Organization* (2025) melaporkan bahwa kisaran 15% orang dewasa usia kerja hidup dengan gangguan mental. Selain itu, setiap tahun diperkirakan kisaran 12 miliar hari kerja hilang akibat depresi serta kecemasan, yang menimbulkan kerugian ekonomi global sekitar 1 triliun dolar Amerika Serikat karena turunnya produktivitas. Fakta tersebut menunjukkan bahwa aspek psikologis pekerja, khususnya *Job Stress*, berpengaruh nyata terhadap produktivitas dan kinerja, baik pada tingkat individu maupun organisasi.

Pada konteks sektor publik di Indonesia, ASN dituntut bekerja profesional, Disiplin, serta bertanggung jawab sesuai ketentuan yang berlaku. Berbagai mekanisme pengawasan, penegakan Disiplin, serta penetapan target kerja dirancang untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Namun, tuntutan tersebut juga dapat menjadi sumber tekanan apabila tidak disertai pengelolaan beban kerja yang proporsional dan perhatian terhadap kondisi psikologis pegawai.

Dinas Sosial Kota Bandung memegang tanggung jawab penting sebagai institusi pemerintah daerah dalam menyediakan layanan sosial. Instansi ini menangani berbagai beban kerja mulai dari penanganan kemiskinan dan pemberian perlindungan bagi kelompok masyarakat rentan sampai dengan tindakan cepat pada situasi darurat sosial. Beban kerja tersebut mewajibkan setiap pegawai untuk memiliki keDisiplinan yang tinggi, stabilitas mental yang kokoh, serta keterlibatan kerja yang maksimal.

Berdasarkan pra-penelitian melalui wawancara di kantor Dinas Sosial Kota Bandung, diperoleh informasi bahwa penerapan Disiplin kerja di instansi ini cenderung ketat, terutama terkait kepatuhan terhadap jam kerja. Keterlambatan kehadiran berdampak pada sanksi administratif, sehingga mendorong pegawai untuk konsisten menaati aturan waktu. Penerapan presensi berbasis aplikasi disertai pemantauan lokasi juga memperkuat pengawasan keDisiplinan selama jam kerja.

Dari aspek *Job Stress*, pra-penelitian menunjukkan bahwa pegawai menghadapi tuntutan penyelesaian pekerjaan dengan tenggat yang ketat dan beban kerja tinggi pada periode tertentu. Kondisi tersebut berpotensi memunculkan kelelahan fisik, tekanan psikologis, serta perubahan perilaku kerja, seperti menurunnya konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Apabila tidak dikelola, situasi ini dapat berdampak pada Kinerja Pegawai secara keseluruhan.

Penelusuran awal juga memberikan gambaran mengenai *Employee Engagement* pegawai di Dinsos Kota Bandung. Secara umum, pegawai masih menunjukkan semangat dan kesungguhan, khususnya ketika pekerjaan dipandang bermakna dan berhubungan dengan tujuan organisasi. Namun, keterlibatan kerja tidak selalu stabil, terutama saat beban kerja meningkat dan penyesuaian tugas dengan kemampuan pegawai terbatas, sehingga dapat memengaruhi fokus dan antusiasme kerja.

Dari perspektif kinerja, penelitian awal mengungkapkan bahwa pelaksanaan tugas dilakukan melalui pembagian peran dan tanggung jawab yang telah ditentukan sebelumnya. Para pegawai diharapkan untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku, menjunjung tinggi akurasi, serta mempertanggungjawabkan hasil kerja mereka. Kesalahan yang muncul akan dilacak dan diperbaiki melalui sistem pertanggungjawaban yang ada. Meskipun demikian, kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas secara independen dengan tingkat kesalahan yang sangat rendah masih dipengaruhi oleh variasi dalam kompetensi dan pengalaman mereka.

Untuk merangkum fenomena yang melandasi penelitian ini, disajikan fokus permasalahan penelitian berdasarkan kondisi ideal dan temuan pra-penelitian.

Tabel 1. 1 Fokus Permasalahan

Variabel	Kondisi Ideal	Fenomena yang Ditemukan
Disiplin Kerja	Pegawai mematuhi aturan waktu dan perilaku kerja	Disiplin diterapkan secara ketat melalui sistem pengawasan dan sanksi
<i>Job Stress</i>	Tekanan kerja dapat dikelola tanpa mengganggu kinerja	Beban kerja dan tuntutan waktu berpotensi menimbulkan kelelahan fisik, tekanan psikologis, dan gangguan konsentrasi
<i>Employee Engagement</i>	Pegawai bekerja dengan semangat, keterikatan, dan fokus yang tinggi	Keterlibatan kerja para pegawai belum selalu menunjukkan stabilitas, khususnya ketika mereka dihadapkan pada beban kerja yang berat.
Kinerja Pegawai	Pegawai melaksanakan tugas secara optimal sesuai tanggung jawab	Kinerja dipengaruhi oleh perbedaan kompetensi dan kemampuan menyelesaikan tugas

Sumber: (diolah oleh penulis, 2025)

Tabel tersebut merangkum fokus permasalahan penelitian berdasarkan konsep ideal dalam manajemen SDM dan fenomena yang ditemukan dalam pra-penelitian di Dinas Sosial Kota Bandung. Pemetaan ini bertujuan memperjelas keterkaitan antara Disiplin kerja, *Job Stress*, *Employee Engagement*, dan Kinerja Pegawai sebagai variabel penelitian, sekaligus menegaskan urgensi pengujian pengaruhnya secara empiris.

Studi-studi terdahulu telah mengkaji korelasi antara Disiplin kerja, *Job Stress*, *Employee Engagement*, serta Kinerja Pegawai. Mengenai aspek Disiplin kerja, penelitian yang dilakukan Vallennia (2020) di PT Sinar Sosro Rancaekek dan dimuat dalam E-Journal Equilibrium Manajemen membuktikan bahwasanya Disiplin kerja berdampak positif signifikan pada Kinerja Pegawai. Hasil itu menunjukkan bahwasanya pegawai yang mempunyai Disiplin kerja kuat umumnya mampu merampungkan tugas sesuai tenggat waktu, menaati regulasi organisasi, serta memberikan kontribusi kinerja yang lebih maksimal.

Ditinjau dari sisi *Job Stress*, Christy dan Amalia (2017) dalam Jurnal Riset Bisnis dan Investasi menemukan bahwa *Job Stress* berhubungan dengan Kinerja Pegawai, di mana peningkatan tingkat stres berkorelasi dengan kecenderungan penurunan kinerja.

Selain itu, sejumlah penelitian menegaskan pentingnya *Employee Engagement* dalam mendorong peningkatan Kinerja Pegawai, khususnya pada sektor publik. Ridwan (2024) melalui tesis berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan

dan Arsip Daerah Provinsi Jawa Barat” menyimpulkan bahwa *Employee Engagement* memiliki keterkaitan dengan Kinerja Pegawai. Sejalan dengan itu, penelitian Teting, Karhab, dan Jubaidi (2025) dalam Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi (Jurnal Ekonomi) berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur” memperlihatkan ada pengaruh positif *Employee Engagement* pada kinerja, meskipun terdapat variabel lain yang turut memengaruhi secara simultan.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada instansi yang bukan dinas sosial sehingga karakteristik tugas dan konteks organisasinya berbeda. Selain itu, banyak studi terdahulu masih berfokus pada pengujian dua variabel dalam satu model, misalnya *Job Stress* terhadap kinerja atau *Employee Engagement* terhadap kinerja. Kondisi ini menyebabkan pemahaman mengenai keterkaitan Disiplin kerja, *Job Stress*, serta *Employee Engagement* secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai sektor publik belum tergambarkan secara komprehensif.

Berdasarkan paparan tersebut, dapat diidentifikasi beberapa kesenjangan penelitian. Pertama, kajian yang menguji Disiplin kerja, *Job Stress*, dan *Employee Engagement* pada sektor publik memang telah dilakukan, namun mayoritas berfokus pada dinas teknis seperti PUPR, perpustakaan, atau instansi sejenis yang karakteristik pekerjaannya tidak sepenuhnya sebanding dengan Dinas Sosial yang berhadapan langsung dengan pelayanan sosial masyarakat. Penelitian yang secara khusus mengkaji Dinas Sosial Kota

Bandung sebagai instansi yang menangani kemiskinan, kerentanan sosial, dan kebencanaan masih terbatas.

Kedua, penelitian terdahulu umumnya hanya mengintegrasikan satu atau dua variabel dalam satu model. Studi yang menguji ketiga variabel utama Disiplin kerja, *Job Stress*, dan *Employee Engagement* secara simultan untuk memprediksi Kinerja Pegawai sektor publik relatif jarang, padahal secara teoritis ketiganya saling berhubungan dan bersama-sama berpotensi memengaruhi kinerja.

Dengan mempertimbangkan kesenjangan tersebut, penelitian berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, *Job Stress*, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung”** penting dilakukan. Secara teoretis, studi ini besar harapannya memperkaya kajian MSDM sektor publik melalui analisis simultan tiga variabel kunci pada instansi pelayanan sosial. Secara praktis, temuan studi diharapkan menjadi bahan evaluasi serta dasar penyusunan kebijakan pengelolaan pegawai guna mendukung peningkatan Kinerja Pegawai serta kualitas pelayanan sosial bagi masyarakat Kota Bandung.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai pemaparan latar belakang diatas, sejumlah persoalan pokok yang dapat diidentifikasi di studi ini meliputi:

1. Penerapan Disiplin kerja di Dinas Sosial Kota Bandung berlangsung ketat melalui mekanisme pengawasan dan sanksi administratif. Selain

mendorong kepatuhan, kondisi ini diperkirakan dapat memicu tekanan kerja bila tidak diimbangi pengelolaan beban kerja yang proporsional.

2. Berdasarkan pra-penelitian pada periode tertentu, pegawai menghadapi beban kerja tinggi dan tuntutan penyelesaian tugas dengan tenggat yang ketat, sehingga berpotensi menimbulkan *Job Stress* berupa kelelahan fisik, tekanan psikologis, serta perubahan perilaku kerja.
3. Berdasarkan pra-penelitian keterlibatan kerja (*Employee Engagement*) belum selalu konsisten, khususnya saat beban kerja meningkat dan penyesuaian tugas dengan kemampuan pegawai terbatas, yang dapat berdampak pada semangat, keterikatan, dan fokus dalam bekerja.
4. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya, Disiplin kerja, *Job Stress*, dan *Employee Engagement*.
5. Jika ketiga faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, maka berpotensi dapat menyebabkan turunnya kinerja, meningkatnya kesalahan kerja, serta melemahnya efektivitas pelayanan sosial.
6. Temuan penelitian terdahulu memperlihatkan adanya korelasi antara Disiplin kerja, *Job Stress*, dan *Employee Engagement* dengan kinerja. Namun demikian, diduga masih terdapat kesenjangan penelitian karena banyak studi dilakukan pada konteks instansi berbeda dan menguji variabel secara terpisah.
7. Kajian yang menguji pengaruh Disiplin kerja, *Job Stress*, dan *Employee Engagement* secara bersamaan pada instansi pelayanan sosial, khususnya Dinas Sosial Kota Bandung, diduga masih relatif terbatas.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Supaya pembahasan tetap terarah serta tidak keluar dari fokus kajian, penelitian ini menetapkan ruang lingkup dan batasan yaitu.

1. Variabel Penelitian:

- a. Variabel Disiplin Kerja (X1): Disiplin Kerja Menurut taydimendjo (dalam Sutrisno, 2025) dengan dimensi ketaatan terhadap aturan waktu, ketaatan pada peraturan instansi, ketaatan terhadap prosedur kerja, serta ketaatan pada norma organisasi.
- b. Variabel independen (X2): *Job Stress*. Menurut Robins & Judge (dalam Wicaksono Ivan, 2024) dengan dimensi gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku
- c. Variabel independen (X3): *Employee Engagement*. Menurut Schaufeli et al. (dalam Siswono, 2016) dengan dimensi *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*.
- d. Variabel dependen (Y): Kinerja Pegawai. Menurut Mangkunegara (dalam Adinata, 2024) dengan dimensi Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Tanggung Jawab, dan Pelaksanaan Tugas.

2. Objek Penelitian: Dinas Sosial Kota Bandung dipilih sebagai objek penelitian dengan fokus pada pegawainya yang berperan langsung dalam penyelenggaraan pelayanan sosial bagi masyarakat. Penentuan lokasi penelitian ini dilandaskan pada ditemukannya sejumlah permasalahan internal, khususnya yang berkaitan dengan Disiplin kerja, tingkat *Job Stress*, serta keterikatan pegawai, sebagaimana terungkap dari hasil

wawancara awal. Situasi tersebut diperkirakan memberi pengaruh pada Kinerja Pegawai, sehingga Dinsos Kota Bandung dinilai relevan untuk dijadikan tempat penelitian.

3. Responden Penelitian: Responden penelitian dibatasi pada seluruh pegawai aktif Dinas Sosial Kota Bandung, baik pejabat yang berstatus PNS, PPPK, maupun non-PNS. Pembatasan ini ditetapkan agar responden memiliki pemahaman yang cukup mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan sistem operasional organisasi.
4. Periode penelitian: Penelitian dibatasi pada data, fenomena, dan kondisi pegawai Dinas Sosial Kota Bandung pada rentang waktu 2021–2024, sesuai dengan ketersediaan laporan kinerja dan dokumentasi instansi.

D. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang sudah dijabarkan sebelumnya, isu-isu utama yang akan dikaji dirumuskan yaitu:

1. Seberapa besar Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung?
2. Seberapa besar *Job Stress* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung?
3. Seberapa besar *Employee Engagement* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung?
4. Seberapa besar Disiplin kerja, *Job Stress*, dan *Employee Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung?

E. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang sudah dijabarkan dengan demikian tujuan studi ini meliputi:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh parsial Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh parsial *Job Stress* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh parsial *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh simultan Disiplin kerja, *Job Stress*, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung.

F. Manfaat Penelitian

Besar harapannya hasil studi ini bisa memberi kontribusi berharga, baik dari aspek teoritis ataupun praktis:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah literatur ilmiah mengenai pengaruh Disiplin kerja, *Job Stress*, serta *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai di sektor publik.
 - b. Memberi bukti empiris baru dalam kajian MSDM pada instansi pelayanan sosial.

- c. Memperkaya pengembangan teori mengenai perilaku organisasi dan Kinerja Pegawai dalam konteks birokrasi pemerintah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Sosial Kota Bandung

Menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan Disiplin kerja dan mengelola stres pegawai, serta menjadi dasar untuk pengembangan strategi peningkatan *Employee Engagement*.

b. Bagi Pimpinan atau Manajer

Menjadi acuan pada pembuatan kebijakan untuk menaikkan Kinerja Pegawai, serta membantu menentukan strategi pembinaan dan pengembangan SDM secara lebih efektif.

c. Bagi Pegawai

Memberikan pemahaman mengenai pentingnya Disiplin, pengelolaan stres, dan keterikatan kerja. Dan mendorong peningkatan kualitas kerja dan tanggung jawab individu.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi untuk penelitian lanjutan terkait beragam faktor yang memberi pengaruh Kinerja Pegawai di sektor publik, dan memberikan gambaran variabel dan model penelitian yang dapat dikembangkan.

e. Bagi Penulis

- 1) Menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Tahapan Penelitian	2025				2026					
	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
Bimbingan Skripsi										
Sidang Skripsi										

Sumber: (diolah oleh penulis, 2025)

H. Sistematik Penulisan Skripsi

Demi memberikan pemaparan yang lebih jelas dan mendalam mengenai alur pembahasan dalam skripsi ini, diperlukan langkah berikut:

1. Skripsi ini disusun secara sistematis dengan keterkaitan antar bab yang jelas sehingga menghasilkan alur pembahasan yang terstruktur dan mudah dipahami. Bab I Pendahuluan berisi pemaparan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan serta manfaat studi yang menjadi landasan dan arah dalam pelaksanaan penelitian.
2. Berdasarkan permasalahan yang sudah dikembangkan pada Bab I, Bab II Tinjauan Pustaka menyajikan kajian teoritis yang relevan dengan variabel studi, yaitu Disiplin kerja, *Job Stress*, *Employee Engagement*, dan Kinerja Pegawai. Bab ini berfungsi sebagai landasan konseptual dalam penyusunan kerangka berpikir serta perumusan hipotesis penelitian yang hendak diuji.

3. Selanjutnya, Bab III Metode Penelitian memaparkan metode serta pendekatan studi yang dipergunakan untuk melakukan uji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya.
4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan memuat hasil pengolahan serta analisis data penelitian, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan temuan penelitian yang dikaitkan dengan teori dan hipotesis yang telah dikemukakan.
5. Sebagai bagian akhir, Bab V Penutup berisi kesimpulan yang didapatkan dari temuan studi serta saran yang diharapkan bisa memberikan manfaat bagi organisasi, peneliti selanjutnya, dan pengembangan ilmu pengetahuan

