

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah yang di dalamnya identik dengan aparatur negara yang berfungsi sebagai abdi masyarakat di samping sebagai abdi negara berkewajiban memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, karena pemberian pelayanan publik merupakan salah satu perwujudan dari fungsi aparatur negara. Aparatur Negara sebagai penyelenggara pelayanan bagi masyarakat sekaligus sebagai penanggung jawab fungsi pelayanan umum di Indonesia yang mengarahkan tujuannya kepada *public service*, memikirkan dan mengupayakan tercapainya sasaran pelayanan kepada seluruh masyarakat dalam berbagai lapisan (Dwiyanto, 2023).

Manusia dalam setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta merupakan aset paling penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan (Siagian, 2019). Perilaku dari manusia atau pegawai dari organisasi tersebut, apakah pada tingkat/posisinya sebagai pemimpin atau bawahan menjadi penting karena akan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau disebut juga Pemberdaya Sumber Daya Manusia (*Empowerment of Human Resources*) merupakan salah satu alat penting dan strategis untuk memperbaiki, memperbaharui, dan meningkatkan kinerja. Sumber Daya Manusia (SDM) digunakan untuk menggerakkan dan menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaan. Dalam konteks birokrasi, SDM

akan berdampak terhadap pelayanan publik yang diharapkan mampu menuju *good governance* (Solong, 2020).

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencanaan, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini. ASN pada instansi pemerintahan dari tingkat pusat sampai daerah menjadi tulang pembangunan nasional. Peran, fungsi, dan kedudukan ASN menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan. Oleh karena itu, ASN perlu mencapai produktivitas kerja yang tinggi demi suksesnya program pembangunan nasional. ASN tidak hanya memerlukan pengetahuan dan keahlian di bidang ekonomi, politik, sosial dan teknologi, namun juga ditunjang administrasi yang baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaannya. Rencana jika tidak disertai dengan kemampuan dan keterampilan aparat, maka akan cenderung mengalami kegagalan. Sukses atau tidaknya kegiatan pemerintahan dan pembangunan, sangat ditentukan oleh kemampuan dan kinerja pegawai (Pandiangan, 2019).

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2019) Kinerja dapat dikatakan pula sebagai hasil atau output dari suatu proses. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2019). Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi (Dwiyanto, 2023). Hal ini dipertegas oleh Simamora (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam proses untuk menghasilkan sesuatu output. Seorang yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

Gambaran mengenai pencapaian kinerja pelayanan perangkat daerah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember dapat dilihat dari indikator kinerja yaitu berkurangnya jumlah korban bencana, berkurangnya kerugian akibat bencana, dan kesiapan masyarakat menghadapi bencana. Berikut tabel target dan realisasi BPBD Kabupaten Jember pada tahun 2019-2023.

Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember

| Sasaran Strategis | Target | Realisasi | | | | |
|---|--------|-----------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Meningkatkan kesiapsiagaan bencana | 100% | 14,0% | 16,7% | 92,8% | 98,8% | 98,8% |
| Peningkatan responsif tanggap darurat bencana | 100% | 13,0% | 42,7% | 92,8% | 95,3% | 95,3% |
| Pemulihan Daerah Terdampak | 100% | 29,0% | 92,7% | 58,1% | 99,9% | 99,9% |

Sumber: (Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember, 2024)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 tentang target serta realisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember cukup baik dengan apa yang telah dicapai selama kurun waktu 5 tahun yaitu dari 2019-2023 terjadi peningkatan realisasi sasaran strategis. Namun realisasi sasaran strategis masih belum terealisasi sepenuhnya, sehingga harus menjadi perhatian pimpinan dan mendiskusikan dengan para bawahan apa yang menjadi kendala dan dapat menjadi bahan evaluasi untuk tahun yang akan datang. Pencapaian realisasi sasaran strategis pada BPBD Kabupaten Jember merupakan bentuk dari pencapaian kinerja organisasi yang tentunya tidak dapat dilepaskan dari kinerja pegawai. Berikut ini gambaran kinerja ASN BPBD Kabupaten Jember.

Tabel 1.2 Evaluasi Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember

| No | Status | Sangat Kurang | Kurang | Butuh Perbaikan | Baik | Sangat Baik |
|----|---------|---------------|--------|-----------------|------|-------------|
| 1. | ASN | - | - | - | 20 | - |
| 2. | Non ASN | - | 3 | 7 | 50 | - |
| | Total | - | 3 | 7 | 70 | - |

Sumber: (Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember, 2024)

Tabel 1.2 memberikan ilustrasi mengenai hasil evaluasi kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember baik ASN maupun non ASN. Mengacu pada tabel tersebut secara umum dapat dilihat bahwa kinerja pegawai sudah baik, namun masih ada 3 pegawai yang mendapatkan penilaian kategori kurang dan 7 pegawai yang mendapatkan penilaian kategori butuh perbaikan. Berdasarkan wawancara penulis dengan beberapa pegawai BPBD Kabupaten Jember bahwa pencapaian kinerja yang belum optimal tidak terlepas dari aspek profesionalisme pegawai serta sikap pemimpin yang cenderung santai sehingga terhadap bawahan tidak ada

perhatian khusus yang diberikan pemimpin yang dimana berdampak pegawai tidak disiplin dalam jam kerja karena tidak ada *punishment* yang diberikan oleh pimpinan serta tidak ada gairah ataupun semangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan hanya sebatas menuntaskan kewajiban.

Siagian (2019) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan pada sebuah organisasi pemerintahan, salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan. Melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Dwiyanto, 2023). Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan pemerintahan dan keinginan pegawai akan mendorong dalam peningkatan kinerja pegawai dalam pencapaian sasaran dan tujuan pemerintahan. Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya, sehingga diharapkan mau bersama-

sama berusaha mencapai tujuan pemerintahan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena permasalahan yang dihadapi perusahaan bervariasi, maka para pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan keadaan yang dihadapi.

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi (Hasibuan, 2019). Penelitian yang memberikan bukti pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diantaranya Bartsch *et al.* (2021); Egatriyana & Sintaasih (2022); Atikah & Qomariah (2021); Tanjung *et al.* (2020); Abd *et al.* (2023); Rering & Indriyaningrum (2022); Susiarty *et al.* (2019); serta Schwegker & Dimitriou (2021). Hasil penelitian yang tidak konsisten diperoleh Arifin (2021); Prabowo *et al.* (2018); Harijanti *et al.* (2021); serta Hafni *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja juga memberikan kontribusi terhadap optimalnya kinerja karyawan suatu perusahaan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Simamora, 2019). Berbagai tekanan yang berdampak pada kinerja dan reaksi karyawan disebut beban kerja (Tagala, 2019)

Lebih lanjut, beban kerja adalah persepsi individu bahwa jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan melebihi batas normal. Di sisi lain, beban kerja yang tidak menghalangi karyawan untuk mengelola sistem dengan cara yang aman dan efektif dianggap dapat diterima (Manalu, 2023). Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari tiga aspek yaitu fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria fisik manusia. Aspek mental adalah perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek penggunaan waktu lebih mementingkan aspek penggunaan waktu untuk bekerja. Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karena jika beban kerja semakin tinggi maka keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) juga akan meningkat dan sebaliknya (Nanda *et al.*, 2020).

Beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana karyawan ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi karyawan (Dewi & Riana, 2019). Beban kerja merupakan salah satu penyumbang stress yang penting, tergantung pada setiap individu yang menghadapinya. Beban kerja juga mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan (Egatriyana & Sintaasih, 2022). Beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawai akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yang bersangkutan. Hal ini dibuktikan oleh Ahmad *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa jika beban yang diberikan kepada pegawai melebihi batas kemampuannya, maka hal tersebut tidak meningkatkan kinerja malah sebaliknya kinerja pegawai menurun.

Ashar *et al.* (2021) menjelaskan bahwa beban kerja mempengaruhi stress kerja dan kinerja, selanjutnya stress kerja mempengaruhi kinerja. Sandrin *et al.*, (2019) juga menyatakan bahwa beban kerja secara mendasar mempengaruhi stress kerja karyawan di sektor perbankan Qatar. Penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pegawai diantaranya Egatriyana & Sintaasih (2022); Abd *et al.* (2023); Kokoroko & Sanda (2019); Dewi & Riana (2019); Budiasa *et al.* (2021); Simanjorang & Wahyanti (2021); Nanda *et al.* (2020); Sofiana *et al.* (2021); serta Susiarty *et al.* (2019). Hasil berbeda diperoleh Sari *et al.* (2022) yang memperoleh bukti empiris tidak adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap stress kerja pegawai. Penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya Egatriyana & Sintaasih (2022); Rering & Indriyaningrum (2022); dan Siswanto *et al.* (2019). Hasil penelitian berbeda diperoleh Abd *et al.* (2023); Wibowo *et al.* (2021); Nengah Weni *et al.* (2023); Budiasa *et al.* (2021); Rachman (2021); Susiarty *et al.* (2019); Hafni *et al.* (2022); dan Sari *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menambahkan stress kerja sebagai *intervening* sebagai bentuk jawaban atas *research gap* dalam kajian faktor yang mempengaruhi kinerja. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan

kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja disebut stress (Paramarta *et al.*, 2021). Beratnya tuntutan tugas seorang pegawai dapat mengakibatkan stress apabila kurang mampu beradaptasi keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada didalam maupun kenyataan yang ada di luar dirinya. Segala macam bentuk stress, pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Stress merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Menurut Robbins & Judge (2019), stress adalah suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraint*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Orang-orang yang menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Stress merupakan faktor fisik, kimiawi, dan emosional yang dapat menyebabkan tekanan pada tubuh atau mental dan dapat menjadi faktor tumbuhnya penyakit. Istilah stress merupakan istilah yang netral, artinya stress tidak selamanya bermakna negatif. Dalam arti yang positif stress dapat

menimbulkan motivasi untuk berbuat sesuatu yang bermanfaat. Namun, apabila stress ini tidak dikelola dengan baik dan tidak benar akan menimbulkan akibat-akibat buruk yang membahayakan (Simamora, 2019). Akibatnya bukan hanya pada tubuh, tetapi juga akan berakibat pada mental terlebih berakibat buruk pada kejiwaan atau membahayakan individu karena diakibatkan oleh pekerjaan yang dapat mengancam keselamatan seseorang. Dampak positif pada tingkat stress rendah sampai tingkat sedang berperan sebagai pendorong untuk mendesak melakukan tugas yang lebih baik dan bersifat fungsional untuk peningkatan kinerja seseorang menjadi lebih baik termasuk aparatur sipil. Sedangkan dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi akan menurunkan kinerja yang drastis. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya absensi, meningkatnya keinginan untuk keluar, dan menurunnya komitmen terhadap institusi tempat kerja. Jadi hal ini merupakan kejadian yang berbahaya bagi institusi, karena dapat menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu yang akhirnya dapat menurunkannya kinerja institusi. Stress kerja yang dialami oleh aparatur sipil sebagai pegawai pemerintahan juga dapat menurunkan kinerja institusi tempat aparatur tersebut bekerja.

Penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap stress kerja pegawai diantaranya (Bartsch *et al.*, 2021); (Chongrui *et al.*, 2020); Arifin (2021); Egatriyana & Sintaasih (2022); Simanjorang & Wahyanti (2021); Schwepker & Dimitriou (2021); serta Rachmah *et al.* (2022). Temuan yang berbeda Sofiana *et al.* (2021) dan Nandang *et al.* (2021) yang menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Penelitian

empiris yang menemukan bukti adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya Arifin (2021); Egatriyana & Sintaasih (2022); Abd *et al.* (2023); Nengah Weni *et al.* (2023); Budiassa *et al.* (2021); Susiarty *et al.* (2019); Schwepker & Dimitriou (2021); dan Sari *et al.* (2022). Temuan penelitian berbeda diperoleh Wibowo *et al.* (2021) dan Ahmad *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember mempunyai tugas melaksanakan Program Penanggulangan Bencana serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Bupati oleh Pemerintah Pusat. BPBD dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang dihadapi baik internal maupun eksternal. Akan tetapi permasalahan permasalahan yang dihadapi tersebut harus dipandang sebagai suatu tantangan dan peluang dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan pelayanan BPBD Kabupaten Jember. Tantangan yang harus dihadapi adalah mengubah paradigma penanggulangan bencana dari responsif ke preventif yaitu manajemen risiko bencana. Paradigma baru ini perlu disosialisasikan agar terdapat pemaduan pengurangan risiko bencana ke dalam kebijakan dan program pembangunan sehingga terbangun mekanisme penanggulangan bencana yang terpadu, efektif dan efisien.

BPBD Kabupaten Jember sebagai salah satu organisasi pemerintah di lingkungan wilayah Kabupaten Jember selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Setiap organisasi pasti mengharapkan kinerja yang baik dari pegawainya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus

meningkatkan kemampuan organisasi dalam pelayanannya terhadap masyarakat luas karena BPBD Kabupaten Jember ini ditunjuk langsung oleh pemerintah untuk melayani masyarakat sehingga pelayanan harus semaksimal mungkin. Akan tetapi tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila pegawai tidak memiliki kinerja yang baik yang dapat memotivasi pegawai untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut dikarenakan banyak terdapat isu-isu mengenai kepemimpinan, beban kerja, dan stress kerja.

Dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja di atas, kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari berbagai kendala-kendala yang dapat menghambat tercapainya visi dan misi organisasi. Kendala-kendala tersebut terjadi dari baik internal maupun dari eksternal organisasi. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember Tengah memiliki banyak program dan target yang mesti dicapai sebagai pengukuran kinerja pegawainya. Pelaksanaan program tingkat keberhasilannya juga ditentukan oleh faktor anggaran, artinya pelaksanaan program tersebut masih disesuaikan dengan anggaran yang ada, jika dibandingkan dengan banyaknya sasaran yang belum terlayani dari kegiatan yang ada. Namun dikarenakan keterbatasan anggaran yang tersedia, menjadikan program yang disusun oleh BPBD Kabupaten Jember menjadi kurang optimal. Kurang optimalnya pencapaian tujuan organisasi juga tidak terlepas dari faktor kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember.

Fenomena kinerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember yang kurang optimal juga tidak terlepas dari masalah

kepemimpinan, beban kerja, dan stress kerja. Implikasi dari kurang optimalnya kinerja pegawai dapat dilihat dari masih banyaknya ASN terkesan menganggur dan sering keluar saat jam kerja. Mengacu pada data laporan tahunan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi tahun 2022 BPBD Kabupaten Jember tercatat sebesar 98,43% sehingga rencana yang telah ditetapkan tersebut tidak sepenuhnya berhasil dikerjakan atau direalisasikan oleh pegawai BPBD Kabupaten Jember. Permasalahan kinerja pegawai merupakan masalah yang serius untuk disikapi. Kinerja ASN akan berdampak terhadap pelayanan publik yang saat ini masih banyak dijumpai kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat baik yang disampaikan melalui media massa maupun secara langsung, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah. Mengacu pada uraian di atas serta melihat pada fenomena yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember, maka penelitian ini berusaha mengkaji tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stress Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dan ditetapkan adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pegawai BPBD Kabupaten Jember?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pegawai BPBD Kabupaten Jember?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember?
4. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember?
5. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember dengan mediasi stress kerja?
7. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember dengan mediasi stress kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap stress kerja pegawai BPBD Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pegawai BPBD Kabupaten Jember.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Jember.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Jember.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Jember.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Jember dengan mediasi stress kerja.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Jember dengan mediasi stress kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan acuan dan referensi bagi kalangan akademis, khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, sehingga mampu menambah wawasan dan pengetahuan bagi yang membaca.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dokumen akademik dan menambah pengetahuan terhadap pembaca terkait tentang konsep kepemimpinan, beban kerja, stress kerja, dan kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi Instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember dalam mengevaluasi kinerja pegawai, serta menilai aspek yang berkaitan dengan kepemimpinan, beban kerja, dan stress kerja.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember dalam merumuskan kebijakan berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai, pengoptimalan produktivitas kerja pegawai serta kinerja instansi secara keseluruhan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

