

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Keberhasilan penyelenggaraan sistem demokrasi yang transparan, akuntabel, dan berintegritas sangat bergantung pada kapasitas institusional lembaga pengawas pemilihan umum. Dalam lanskap administrasi publik kontemporer, Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) memegang peranan sentral sebagai benteng pertahanan utama terhadap berbagai bentuk malapraktik elektoral. Fungsi pengawasan yang kompleks ini tidak dapat dijalankan secara optimal tanpa adanya dukungan kapabilitas operasional yang mumpuni dari aparaturnya.

Manajemen Personalia Sumber daya manusia adalah tulang punggung setiap organisasi yang sukses. Salah satu tanda manajemen SDM yang kuat adalah kinerja karyawan yang tinggi. “Salah satu definisi kinerja adalah keberhasilan kuantitatif dan kualitatif individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang berkontribusi pada tujuan keseluruhan organisasi (Robbins, dalam Silaen et al., 2021).” Nilai pencapaian sebuah instansi tidak dapat dilepaskan dari peranan kinerja pegawai, di mana fluktuasi kinerja sering kali dipengaruhi oleh kondisi internal pegawai dan lingkungan kerjanya.

Secara faktual, performa kinerja instansi Bawaslu saat ini sedang menunjukkan tren positif yang sangat signifikan di mata publik. Berdasarkan rilis data survei Litbang Kompas yang dipublikasikan secara resmi, tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pengawas pemilu ini terus mengalami eskalasi pasca-Penyelenggaraan Pemilu Serentak 2024 (Badan Pengawas Pemilihan Umum, 2024). Pada pengukuran bulan Juni 2024, tingkat kepercayaan publik berada pada level 73,5%, kemudian naik pada September 2024 menjadi 75,1%, dan mencapai lonjakan tertingginya pada bulan Januari 2025 dengan persentase sebesar 81,6%. Tren performa nasional ini selaras dengan capaian pelayanan publik di tingkat regional, di mana Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan publik di wilayah Sumatera Utara menembus skor 87,35 atau terkategori baik (Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, 2024). Indikator-indikator kuantitatif makro ini menjadi proksi yang valid bahwa aparaturnya telah menjalankan kerjanya secara efektif.

Namun demikian, pencapaian kinerja yang ekselen ini diwujudkan di tengah berbagai tantangan ekosistem kerja yang menekan. Pengelolaan tata kelola SDM di lingkungan Bawaslu Provinsi Sumatera Utara berhadapan dengan ritme kerja yang tidak linear. Bawaslu beroperasi berdasarkan kalender politik dan tahapan pemilihan umum yang sangat ketat. Tenggat waktu penanganan pelanggaran, sengketa proses, hingga agenda penertiban Alat Peraga Kampanye (APK) yang masif di wilayah Sumatera Utara menuntut pengerahan tenaga ekstra dari setiap pegawai (Pemerintah Kota Medan, 2024). Adanya paradoks antara tingginya capaian kepuasan publik di satu sisi, dengan besarnya volume pekerjaan akibat keterbatasan kuantitas personel di sisi lain, mengindikasikan bahwa pegawai memikul beban kerja per kapita yang sangat substansial.

Beberapa determinan utama yang secara teoretis dan empiris memengaruhi kemampuan pegawai untuk mempertahankan kinerja di tengah kondisi tersebut adalah kedisiplinan, pemenuhan kepuasan kerja, dan stres kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk pemahaman, kesadaran, serta kebersediaan pegawai dalam menaati seluruh ketentuan dan norma yang berlaku (Rivai, 2005). Di Bawaslu, disiplin menjadi harga mati terutama dalam kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dan asimilasi budaya kerja bagi para

personel baru, seperti Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang dituntut beradaptasi dengan cepat (Badan Pengawas Pemilihan Umum, 2024).

Selain disiplin, kepuasan kerja menjadi elemen penyeimbang yang esensial. Kepuasan kerja adalah wujud persepsi dan perasaan senang yang dimiliki seseorang ketika harapannya terhadap pekerjaan telah terpenuhi (Sudiyanto, 2020). Hal ini berkaitan erat dengan upaya pengoptimalan capaian Indeks Reformasi Birokrasi (dengan skor capaian 75,187) yang sedang digalakkan di lingkungan instansi negara wilayah Sumatera Utara guna menciptakan iklim manajemen kepegawaian yang sehat (Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kantor Wilayah Sumatera Utara, 2024).

Di sisi lain, stres kerja muncul sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara tuntutan tugas yang masif dan sumber daya yang dimiliki individu (Asih et al., 2018). Meskipun sering dianggap negatif, tingginya kepercayaan publik (81,6%) justru menjadi indikasi awal bahwa tekanan beban kerja tahapan pemilu di Bawaslu tidak bersifat destruktif (distress), melainkan bertransformasi menjadi tantangan yang memacu motivasi dan produktivitas pegawai, sebuah fenomena yang dikenal sebagai eustress (Wulandari, 2024).

Berdasarkan mandat kerja pengawasan pemilu yang kompleks, dukungan data empiris yang memuaskan, serta temuan studi terdahulu, maka peneliti memandang perlu untuk menguji fenomena tersebut secara empiris ke dalam rancangan skripsi dengan judul: **"Determinasi Kinerja Pegawai: Peran Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja di Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara"**.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. “Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Sumatera Utara?”
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Sumatera Utara?”
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Sumatera Utara?”
4. Apakah disiplin kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Sumatera Utara?”

## **I.3 Tinjauan Pustaka**

### **I.3.1 Variabel Independen**

- Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Manajemen menggunakan disiplin kerja sebagai teknik komunikasi untuk mendorong pekerja mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran akan kepatuhan terhadap hukum keagenan (Rivai, 2005). Indikator disiplin kerja, menurut penelitian sebelumnya, meliputi: “(1) Kehadiran; (2) Kepatuhan terhadap peraturan; (3) Kepatuhan terhadap standar kerja; (4) Kesadaran yang tinggi; dan (5) Etika kerja.”

- Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Kepuasan kerja adalah wujud persepsi positif dan perasaan senang yang dimiliki seseorang akibat terpenuhinya harapan dalam bekerja, yang berdampak langsung pada fokus dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya (Sudiyanto, 2020). Faktor-faktor berikut digunakan untuk mengukur kepuasan kerja: kepuasan terhadap gaji, peluang kenaikan jabatan, pengawasan, tunjangan, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi.

- Stres Kerja ( $X_3$ )

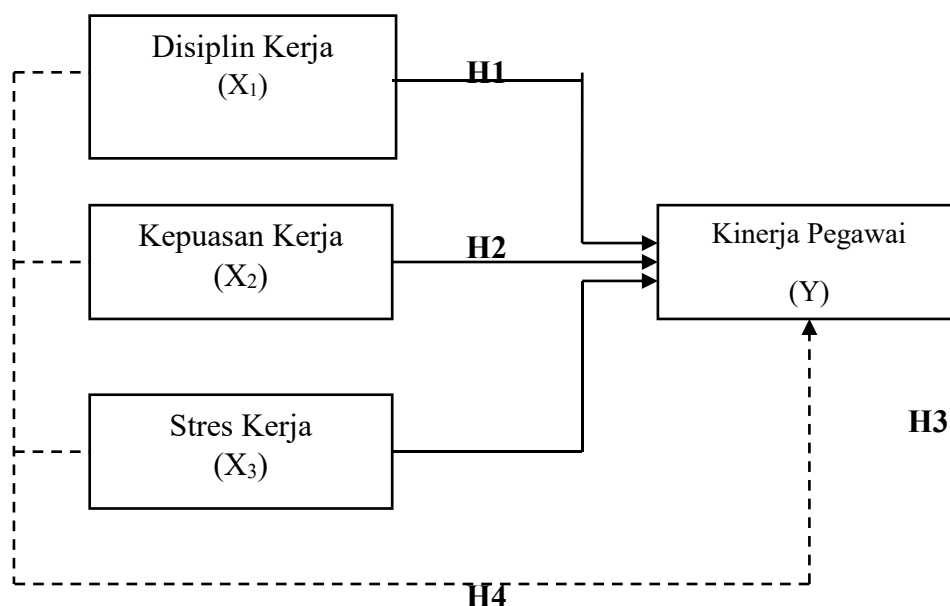
Menurut Asih et al. (2018), stres di tempat kerja timbul dari ketidakseimbangan antara sumber daya individu dan tuntutan pekerjaan mereka; tingkat stres yang dikelola dengan baik sebenarnya dapat menjadi pengalaman yang baik (eustress) yang menawarkan peluang untuk hasil kerja yang lebih baik. Beehr & Newman menyatakan bahwa gejala perilaku/organisasi, gejala fisiologis, dan gejala psikologis digunakan untuk mengukur stres kerja.

### I.3.2 Variabel Dependen

- Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Robbins mendefinisikan kinerja sebagai hasil nyata yang dicapai oleh individu dalam memenuhi komitmen kuantitatif dan kualitatif mereka dalam jangka waktu tertentu. Terdapat enam cara utama untuk mengevaluasi kinerja karyawan: (1) kualitas output, (2) kuantitas output, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, dan (5) dedikasi.

### I.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

### I.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan kerangka konseptual di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- “H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Utara.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Utara.
- H3: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Utara
- H4: Disiplin kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Utara.”