

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan dalam melakukan kegiatannya pasti memiliki tujuan – tujuan tertentu yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan – tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam menentukan strategi. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang pada intinya adalah terfokus pada langkah – langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Sumber Daya Manusia adalah yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut dengan personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan) yang berperan penting dalam menumbuhkan perkembangan perusahaan secara berkelanjutan dan sangat menentukan keberhasilan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan.

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Dalam suatu instansi atau perusahaan kemungkinan akan timbul permasalahan – permasalahan yang tidak bisa dipastikan walaupun sudah direncanakan dengan sebaik – baiknya. Oleh karena itu perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan tenang dan nyaman, tanpa ada kecemasan ataupun ketegangan yang dirasakan. Dengan lingkungan kerja atau suasana kerja yang menyenangkan maka akan membuat karyawan dapat bekerja secara optimal.

Suatu organisasi akan mempunyai kemampuan bersaing jika sumber daya

manusia yang ada pada organisasi tersebut memiliki kemampuan yang unggul dan memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih giat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Dalam kinerja biasanya terdapat masalah – masalah yang timbul pada kalangan pegawai, kemampuan yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan suatu proses kinerja sering kali diremehkan. Seorang manajer atau pimpinan organisasi harus mengetahui lebih dulu bagaimana menetapkan sasaran yang jelas dapat di ukur dan telah di capai kepada pegawai.

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) berfungsi menguatkan kelembagaan dan usaha, kapasitas SDM, sistem pembiayaan dan peluang pasar UMKM yang sejalan dengan perkembangan dunia usaha. Koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat, yang tentu saja tidak terlepas dari peran serta masyarakat dan juga pemerintah melalui suatu departemen yang diberi tugas dan tanggung jawab secara berkesinambungan untuk membina dan mengembangkan koperasi serta usaha kecil guna menumbuhkan kemajuan dan kemandirian manusia dan masyarakat Indonesia. Pembangunan koperasi telah menunjukkan berbagai keberhasilan yang sangat berarti, baik ditinjau dari jumlah koperasi, jumlah anggota maupun nilai usaha koperasi.

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. 705 Kec. Buah Batu Bandung merupakan salah satu instansi

pemerintahan yang berada di Provinsi Jawa Barat, berdasarkan PERGUB 61 Tahun 2016. Melaksanakan urusan pemerintahan bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah meliputi Badan Hukum Koperasi, Izin Usaha Simpan Pinjam, Pengawasan dan Pemeriksaan, Penilaian Kesehatan KSP/USP Koperasi, Pendidikan dan Pelatihan Perkoperasian, Pemberdayaan Perlindungan Koperasi, Pemberdayaan Usaha Kecil dan Pengembangan usaha kecil yang menjadi kewenangan provinsi, serta melaksanakan tugas dekonstrasi sampai dengan di bentuk secretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dalam melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Persaingan dunia kerja yang semakin meningkat memicu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada target yang ditetapkan organisasi. Tuntutan – tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai sehingga pegawai tersebut akan mengalami penurunan kinerja. Untuk menciptakan kinerja yang baik maka, pegawai berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Penurunan kinerja akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing – masing pegawai itu sendiri. Di bawah ini merupakan tabel dari unsur – unsur penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan perilaku kerja, yaitu :

Tabel 1.1

Unsur-unsur Penilaian SKP dan Perilaku Kerja

No.	SKP	Perilaku Kinerja
	Unsur-unsur	Unsur-unsur
1.	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2.	Kualitas	Integritas
3.	Waktu	Komitmen
4.	Biaya	Disiplin
5.	-	Kerja sama
6.	-	Kepemimpinan
Bobot	60%	40%

Sumber: Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011

Pada tabel 1.1 unsur – unsur penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menurut Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 terdiri atas empat unsur yakni kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan perilaku kerja yang didalamnya terdapat enam unsur yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing – masing adalah 60% untuk unsur SKP dan 40% untuk unsur perilaku kerja.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan organisasi, maka setiap organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya suatu organisasi menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan,

pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Melalui proses – proses tersebut pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentunya berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, serta pemberian motivasi merupakan kewajiban bagi pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui kinerja pegawai peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan penyebaran pra-kuesioner pendahuluan kepada 30 responden pegawai tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan – pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan – permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja pegawai yang terjadi, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Skala Nilai Kinerja Pegawai

Keterangan	Nilai
Sangat Baik	91% - 100%
Baik	76% - 90%
Cukup	61% -75%
Kurang	50% - 60%

Sumber: Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa standar – standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat akan dicocokkan menurut bobot yang terdapat dalam tabel 1.2 diatas. Kinerja dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut menyelesaikan

pekerjaannya tepat waktu dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya. Untuk mengetahui bagaimana pencapaian kinerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat sebagai berikut :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Provinsi Jawa Barat

No	Tahun	Nilai SKP	Kompetensi Kerja	Jumlah	Kategori
1	2018	58.00	31.21	89.21	Baik
2	2019	53.00	27.50	80.50	Baik
3	2020	45.00	21.50	66.50	Cukup

Sumber: Data Sekunder Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat hasil rekapitulasi kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Pada tabel tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai, pada tahun 2018 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 89.21% dengan kategori baik, sedangkan pada tahun 2019 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 80.50% dengan kategori baik, kemudian pada tahun 2020 mengalami fluktuasi dengan pencapaian jumlah kinerja sebesar 66.50% dengan kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya suatu masalah pada kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat karena pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2020 belum memenuhi sasaran.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat dari hasil wawancara tersebut menyebutkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang kualitas kerjanya belum sesuai

dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, pegawai menyelesaikan pekerjaan belum mencapai standar yang diharapkan, pegawai belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan di dalam instansi serta kurangnya semangat dan kerjasama antar pegawai di dalam instansi. Maka dari itu pegawai harus lebih diperhatikan oleh atasan atau pengelola sdm agar mampu mengetahui faktor – faktor yang menyebabkan penurunan kinerja terhadap pegawai. Dengan kinerja baik yang dihasilkan oleh para pegawainya, instansi akan mampu bersaing dan mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai sehingga pegawai akan mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja perusahaan akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing pegawai itu sendiri.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah dicapai. Untuk mengetahui kinerja pegawai, peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran pra-kuesioner pendahuluan kepada 30 responden pegawai tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan – pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan – permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja pegawai yang terjadi, dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1. 4
Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai
Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Loyalitas	0	4	15	7	0	79	2.66
2.	Semangat Kerja	2	12	12	3	1	101	3.36
3.	Kepemimpinan	3	10	12	5	0	101	3.36
4.	Kerjasama	0	5	14	8	3	81	2.70
5.	Prakarsa	4	13	8	3	2	104	3.47
6.	Tanggung Jawab	3	9	13	5	0	100	3.33
7.	Pencapaian Target	3	10	8	8	1	96	3.20
Skor Rata-Rata								3.15

Sumber: hasil olahan data kuesioner pra-survei (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hasil dari kuesioner pendahuluan mengenai kinerja pegawai yaitu sebesar 3.15 yang menyatakan bahwa kondisi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan atau instansi mengharapkan setiap pegawainya dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha – usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan perusahaan. Menurunnya kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat dikarenakan masih ada pegawai yang bekerja belum mencapai target, kurangnya kerjasama serta rendahnya semangat bekerja para pegawai.

Kemudian masih ada pegawai yang belum bisa bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Adanya kriteria yang cenderung kurang baik pada dimensi – dimensi kinerja pegawai tentu terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Menurut Sedarmayanti (2016:229), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, stress kerja, disiplin kerja, efikasi diri, dan kompetensi.

Dalam hal ini untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor yang paling dominan menjadi penyebab turunnya kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, maka peneliti melakukan pra survei terhadap 30 pegawai. Pengukurannya menggunakan 7 variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini data yang diperoleh mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.5
Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai
Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat

No.	Variabel	Total Skor	Skor Rata – Rata
1.	Stres Kerja	360	2.40
2.	Efikasi Diri	387	3.22
3.	Lingkungan Kerja	234	3.89
4.	Kompensasi	599	3.99
5.	Disiplin Kerja	608	4.05
6.	Kompetensi	608	4.05
7.	Motivasi	357	3.96
Rata-rata=Nilai × F: Jumlah Karyawan (30 orang)			
Skor Rata-rata=Jumlah Rata-rata: Jumlah Pernyataan			

Sumber : hasil olah data oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.5 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu stres kerja dan efikasi diri karena faktor – faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 7 variabel yang digunakan menjadi parameter penelitian.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Ketidak mampuan pegawai dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut – larut berakibat pada kondisi mental dan emosional yang akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak instansi membuat pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan pegawai bekerja tidak optimal sehingga kinerja pun akan terganggu. Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat maka berikut ini adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner pra survei mengenai stres kerja :

Tabel 1.6

Hasil kuesioner Pra-survei Mengenai Stres Kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (1)	S (2)	KS (3)	TS (4)	STS (5)		
1.	Konflik	10	12	4	2	2	64	2.13
2.	Komunikasi	5	12	8	4	1	74	2.47
3.	Waktu kerja	7	12	3	8	0	72	2.40
4.	Sikap pimpinan	8	10	6	6	1	75	2.50
5.	Beban Kerja	4	14	7	3	2	75	2.50
Skor Rata-Rata								2.40
Rata-rata=Nilai × F: Jumlah karyawan (30 Orang)								
Skor Rata-rata=Jumlah Rata-rata: Jumlah Pernyataan								

Sumber : hasil olah data oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.6 di atas, dapat dilihat bahwa stres kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yang secara keseluruhan dapat dikatakan rendah, hal ini dapat dilihat dari nilai rata – rata realisasi sebesar 2.40 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Tingginya stres kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Setiap pegawai memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya. Terjadinya stres kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yaitu dikarenakan adanya konflik yang terjadi baik dari internal maupun eksternal, adanya komunikasi yang kurang baik antar sesama pegawai ataupun antara atasan dengan bawahan, waktu kerja dan beban kerja yang diberikan kepada pegawai tidak seimbang, serta sikap pimpinan terhadap pegawai dapat

mempengaruhi tingkat stres pada pegawai.

Dalam hasil wawancara yang dilakukan yang berkaitan dengan stres kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yaitu masih ada beberapa pegawai yang takut kehilangan pekerjaannya karena target instansi dan tuntutan tugas yang tinggi yang membuat pegawai tertekan, semakin canggihnya teknologi yang membuat pegawai tidak percaya diri dalam bekerja, serta masih ada beberapa pegawai memiliki hubungan yang kurang baik dengan sesama pegawai ataupun keluarganya sehingga kurang berkonsentrasi dalam bekerja.

Selain stres kerja, efikasi diri juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Efikasi diri adalah kemampuan seseorang yang meliputi keyakinan untuk dapat melakukan sesuatu dengan baik. Setiap individu memiliki efikasi diri yang berbeda – beda. Efikasi diri merupakan hal yang sangat penting saat ini. Efikasi diri dapat membantu seseorang dalam menghadapi dan mengatasi setiap permasalahan yang dialami. Keyakinan diri juga mempengaruhi sejumlah stres dan pengalaman kecemasan individu seperti ketika individu menyibukkan diri dalam suatu aktivitas. Efikasi diri sangat dibutuhkan dalam diri para pegawai, dengan meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas yang diberikan agar perusahaan atau instansi berjalan secara optimal dan kinerja pegawai akan meningkat. Berikut ini adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner pra survei mengenai efikasi diri adalah sebagai berikut :

Tabel 1.7
Hasil kuesioner Pra-survei Mengenai Efikasi Diri di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Rasa mampu melakukan pekerjaan	4	5	9	7	5	86	2.87
2.	Kemampuan yang lebih baik	5	9	10	3	3	100	3.33
3.	Senang pekerjaan yang menantang	6	5	12	6	1	99	3.30
4.	Kepuasan terhadap pekerjaan	6	10	7	4	3	102	3.40
Skor Rata-Rata								3.22
Rata-rata=Nilai × F: Jumlah karyawan (30 Orang)								
Skor Rata-rata=Jumlah Rata-rata: Jumlah Pernyataan								

Sumber: hasil olahan data kuesioner pra-survei (2021)

Berdasarkan tabel di atas efikasi diri pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat mempunyai skor rata – rata 3.22, yang masuk ke dalam kategori kurang baik. Efikasi diri dapat membantu kinerja pegawai dan sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi menjadikan seseorang selalu berfikir positif, mampu mengeksplorasi kemampuan diri semaksimal mungkin, tidak bergantung kepada orang lain, dan memiliki lingkungan pergaulan yang tidak terbatas. Sedangkan seorang pegawai yang memiliki efikasi diri yang rendah mengindikasikan mudah menyerah saat menghadapi kesulitan – kesulitan yang dihadapi. Keadaan ini nantinya akan berpengaruh bagi pencapaian target perusahaan atau instansi. Peneliti juga melakukan wawancara

mengenai Efikasi Diri dengan hasil wawancara yang menyatakan bahwa masih banyaknya pegawai yang merasa tidak percaya diri akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas sehingga pegawai cenderung lamban dalam menyelesaikan tugasnya.

Maka berdasarkan fenomena dan masalah yang telah diuraikam. Penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses perumusan masalah yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terlihat adanya permasalahan dalam kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat diantaranya :

1. Kinerja Pegawai :
 - a. Pencapaian kinerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat mengalami penurunan.
 - b. Pegawai belum memiliki loyalitas yang tinggi terhadap Dinas Koperasi dan

Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

c. Rendahnya semangat serta kurangnya kerjasama antar pegawai di dalam instansi.

2. Stres Kerja :

a. Masih ada beberapa pegawai memiliki hubungan yang kurang baik dengan sesama rekan kerja yang sering menimbulkan konflik.

b. Masih banyak pegawai yang kurang pandai dalam mengatur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Efikasi diri :

a. Tingkat percaya diri dan keyakinan yang rendah pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Stres Kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

2. Bagaimana Efikasi Diri di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

4. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja

Pegawai baik secara simultan maupun parsial di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Stres Kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
2. Efikasi Diri di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
3. Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya Pengaruh Stres Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi dapat berguna juga bagi mereka yang membacanya. Adapun hasil penelitian ini dapat berguna bagi :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis serta menambah ilmu baik dalam teori maupun praktik.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau sumbangan informasi bagi penelitian sebelumnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan bermanfaat :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktik atau kenyataan yang ada selama penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Hasil ini diharapkan dapat memberikan masukan saran bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi masalah kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.