

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dan selalu membutuhkan bantuan orang lain, sehingga manusia dalam kehidupannya tidak terlepas dalam organisasi. Manusia juga selalu berhubungan dengan organisasi, baik organisasi publik maupun non publik (swasta). Dalam sebuah organisasi terdapat hubungan antar manusia yang saling berinteraksi dan bekerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dimudahkan dengan adanya sebuah kerangka terstruktur yang didalamnya berisikan wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja, dengan hal tersebut organisasi harus memerlukan strategi yang terampil serta berkompeten. Oleh karena itu maka Sumber Daya Manusia salah satu faktor yang memberikan nilai tambah tolak ukur keberhasilan organisasi serta merupakan pendukung utama sebagai penggerak dibidang organisasi. Sebagai aparatur pemerintahan atau sering disebut pelayanan masyarakat maupun rencana pemerintah, maka lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan rencana serta penggerak dalam suatu organisasi.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek segala yang melibatkan manusia sulit kiranya instansi

untuk misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat diperlihatkan perilaku kerja yang mengarahkan pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Namun, dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan. Maka sangat diperlukan sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi dalam tercapai tujuan dari perusahaan. Tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai apabila kinerja perusahaan dapat dioptimalkan dan dikelola dengan baik dan benar. Instansi pemerintahan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat. Dilihat bahwa negara Indonesia ini sedang mengalami masalah pandemi covid-19 yang menyerang ke hampir seluruh daerah termasuk di kota Bandung ini, diduga ada lonjakan kasus covid-19 maka didalam kegiatan kerja instansi maka menerapkan WFH (*Work From Home*), dengan wfh dan dimasa pandemi ini membuat pegawai merasa mengalami overload tugas kerja serta stres kerja yang muncul akan terancam covid-19. Hal tersebut membuat menarik peneliti untuk meneliti kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat (BAPPEDA).

Adanya kinerja pegawai yang selaras maka perkembangan organisasi akan tetap berjalan efektif dan efisien dengan melakukan kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi dalam menghadapi pelayanan yang dihasilkan dalam kerja nyata dan dengan standar kerja. Untuk itu pimpinan harus bisa menyiapkan yang dapat menjadi acuan bagi para pegawai untuk mencapai tugas-tugas nya agar berjalan dengan baik. Salah satu faktor yang dapat untuk meningkatkan kualitas manajemen adalah pemberian beban kerja yang baik dan meminimalkan stres kerja

sehingga dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja menjadi tanggung jawab pegawai serta mencegah kemungkinan terjadi tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain.

Pada saat ini Otonomi Daerah menjadi salah satu era yang sangat penting bagi suatu organisasi pemerintahan dengan kewenangan untuk mengatur sendiri kepentingan masyarakat atau kepentingan untuk membuat aturan guna mengurus daerahnya sendiri. Pelaksanaan otonomi daerah selain berlandaskan acuan hukum juga sebagai implementasi tuntutan globalisasi yang harus diberdayakan dengan cara memberikan daerah kewenangan yang lebih luas, lebih nyata dan bertanggung jawab, terutama dalam mengatur, memanfaatkan dan menggali sumber-sumber potensi yang ada di daerah masing-masing. Ini merupakan kesempatan yang sangat baik bagi pemerintah daerah yang dapat membuktikan kemampuannya dalam melaksanakan kewenangan yang menjadi hak daerah. Maju atau tidaknya suatu daerah sangat ditentukan oleh kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan pembangunan atau aturan yang telah dibuat oleh pemerintah daerah. Pemerintah daerah bebas berkreasi dan berekspresi dalam rangka membangun daerahnya, tentu saja dengan tidak melanggar ketentuan perundang-undangan.

Perencanaan pembangunan daerah seperti yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 adalah suatu proses penyusunan tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan di

dalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah / daerah dalam jangka waktu tertentu. Sehubungan dengan konteks tersebut, Rencana Strategis Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) harus dirumuskan secara transparan, responsif, partisipatif serta berkeadilan dalam menampung, menganalisis dan menggunakan kekuatan-kekuatan (*strenghts*) sumber daya untuk mengatasi kelemahan-kelemahan (*weaknesses*) menjadi peluang-peluang (*opportunities*), serta mampu menghadapi ancaman (*threats*) sehingga menghasilkan kebijakan dan program yang akuntabel, terukur, efisien dan efektif.

Perencanaan pembangunan daerah bukanlah perencanaan dari suatu daerah yang perencanaannya untuk suatu daerah. Perencanaan pembangunan daerah bisa dianggap sebagai perencanaan untuk memperbaiki penggunaan sumber daya publik yang berada di daerah masing-masing dan untuk memperbaiki kapasitas sektor swasta secara bertanggung jawab. Melalui perencanaan pembangunan ekonomi daerah, suatu daerah dilihat secara keseluruhan sebagai suatu unit ekonomi (*economic entity*) yang didalamnya terdapat berbagai unsur yang berinteraksi satu sama lain, dengan adanya perencanaan pembangunan daerah maka harus dipertimbangkan dengan adanya Beban Kerja yang dapat terjadi dalam berbagai konteks organisasi, dengan rutinitas kerja yang cukup padat menuntut pegawai untuk bekerja lebih cekatan tidak terkecuali pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat. Kondisi seperti inilah yang kadang akan memicu timbulnya konflik dan stres kerja dengan semakin banyaknya tugas yang dibebankan membuat

pegawai kewalahan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Stres kerja biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stres itu sendiri.

Adapun hal yang menjadi sangat penting dalam tercapainya Kinerja Pegawai adalah bagaimana kondisi didalam lingkungan disekelilingnya. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material atau pun segala aspek psikologis yang berada didalam suatu organisasi. Sehingga perusahaan atau instansi pemerintahan harus memberikan kondisi lingkungan yang nyaman terhadap pegawainya, baik secara fisik maupun psikologis. Menyediakan tempat yang bersih, rapih, sejuk, luas, aman dan ramah lingkungan serta menyediakan sarana-sarana penunjang lainnya seperti wc dan tempat ibadah yang nyaman agar terciptanya pegawai dengan kinerja yang produktif. Selain secara fisik maka seorang pemimpin juga harus fokus melihat kondisi psikologis yang ada terhadap ruang lingkup organisasi.

Kedudukan atau status jabatan PNS dalam system birokrasi selama ini dianggap belum sempurna untuk menciptakan birokrasi yang professional. Untuk dapat membangun profesionalitas birokrasi, maka konsep yang dibangun dalam UU ASN tersebut harus jelas. Berikut beberapa konsep yang ada dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan jenisnya, Pegawai ASN terdiri atas:

- 1) Pegawai Negeri Sipil (PNS); PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat

Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

2) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pemimpin yang profesional ialah pemimpin yang mampu menciptakan keselarasan antar pegawai agar mereka saling bekeja dengan team work dan saling memotivasi satu sama lain, agar terciptanya psikologis yang baik diantara mereka. Dengan ini suatu organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing membuat pegawai merasa puas. Kinerja pegawai dapat dicapai secara maksimal apabila pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan mengikuti aturan yang sudah ditentukan dengan mengikuti pedomannya. Karena dengan adanya SOP, pegawai akan terasa nyaman serta bekerja tanpa merasa was-was apakah pekerjaan sesuai atau tidak. Dengan secara tidak langsung membuat kondisi psikologisnya merasa nyaman bekerja dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian humas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat bahwa masih ada beberapa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai hasilnya kurang optimal, adanya beberapa pegawai yang

sering terlambat masuk kerja. Selain itu juga masih ada juga pegawai yang menunda tugasnya dengan apa yang telah ditargetkan setiap jabatannya sehingga tugas masih menumpuk pada saat jam kantor telah habis, serta tidak sesuai dengan waktu yang telah di ditetapkan dan hal tersebut dapat merugikan pihak instansi.

Pengukuran kinerja instansi pemerintahan berkaitan erat dengan perencanaan kinerja. Dalam pemahamannya, perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam suatu dokumen rencana strategis, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan rencana kinerja dilakukan seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk dicapai dalam periode satu tahun. Dokumen Rencana Kinerja, memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan, dan indikator kinerja sasaran serta rencana capaiannya. Pengukuran kinerja sasaran dilakukan menggunakan formulir Pengukuran Kinerja (PK), merupakan penjabaran yang telah disampaikan dalam formulir RKT (Rencana Kinerja Tahunan) dan Penetapan Kinerja, dengan memberikan penilaian terhadap rencana tingkat capaian kinerja kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 1. 1
Skala Penilaian

No	Nilai Angka	Interprestasi	Warna
1	≥ 80	Sangat Baik	
2	60 - 79,9	Baik	
3	50 - 59,9	Sedang	
4	0 - 49,9	Kurang	
5	0	Data Tidak Lengkap	

Sumber : E-Sakip Jabar

Pada tabel 1.1 uraian yang disampaikan dalam pengukuran kinerja, merupakan penjabaran yang telah disampaikan dalam formulir RKT (Rencana Kinerja Tahunan), dengan memberikan penilaian terhadap rencana tingkat capaian kinerja pegawai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat lima nilai angka dengan nilai tertinggi ≥ 80 dan nilai terkecil ialah 0. Sedangkan interprestasi nya memiliki enam unsur yakni Sangat baik, Baik, Sedang, Kurang dan Data Tidak Lengkap. Dari unsur-unsur diatas yang mana pada saat Kinerja tahunan ditargetkan dan realisasi kinerja.

Tabel 1. 2
Target dan Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2020

No.	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun (2020)		
			Satuan	Target	Realisasi
1	2	3	4		
1	Optimalisasi Kinerja Perencanaan Pembangunan Daerah	Tingkat konsistensi perencanaan pembangunan Jawa Barat	Persen	100	48%
2	Terpenuhinya dukungan manajemen perkantoran	Tingkat pemenuhan dukungan manajemen perkantoran	Persen	100	58%

Sumber : Renstra Bappeda 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 Renstra (Rencana Strategis) Bappeda Provinsi Jawa Barat Tahun 2020, terdapat dua sasaran strategis badan yang diukur melalui dua indikator sasaran yakni Optimalisasi kinerja perencanaan pembangunan daerah dengan realisasi 48% maka berdasarkan hasil tersebut itu tidak sesuai dengan target atau masih kurang dan belum optimal. Sedangkan terpenuhinya dukungan manajemen perkantoran dengan realisasi 58% masih kurang dengan apa yang ditargetkan atau masih belum optimal terhadap kinerja pegawainya. Karena terhambatnya kinerja pada saat pandemi covid-19 yang melanda di provinsi jawa barat dengan adanya PSBB (pembatasan sosial berskala besar) yang mana pada saat itu jawa barat memasuki zona merah yang harus diwaspadai oleh seluruh masyarakat maupun pegawai tersebut.

Maka dari itu peneliti melakukan kuesioner pra-survey agar dapat memastikan bahwa adanya masalah kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat.

Tabel 1. 3

Hasil Kuesioner Pra-Survey Variabel Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat

Kinerja Pegawai								
No.	Dimensi	Jawaban					Total Skor	Rata-rata
	Anwar Prabu Mangkunegara (2017)	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kualitas Kerja	1	4	9	18	3	123	3,5
		0	7	6	19	3	123	3,5
2	Kuantitas Kerja	2	3	1	24	5	132	3,7
		0	5	4	22	4	130	3,7
3	Tanggung Jawab	3	4	1	23	4	126	3,6

		0	5	2	26	2	130	3,7
4	Kerjasama	0	4	1	26	4	135	3,8
		1	4	2	25	3	127	3,6
5	Inisiatif	6	10	13	5	1	90	2,5
		3	6	21	5	0	103	2,9
Skor Rata-rata								3,45

Sumber : hasil oleh data kuesioner pra-survey 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.3 yang penulis sajikan hasil kuesioner pra-survey variabel kinerja pegawai skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,45. Menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang memiliki lima indikator atau dimensi tersebut memiliki nilai yang berbeda yaitu kerjasama lebih mendominasi nilai tertinggi menandakan bahwa pegawai memberikan kinerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan tetapi belum optimal. Sementara pada penggunaan waktu masih belum terlalu baik atau belum optimal ditandai dengan kurangnya penggunaan jam kerja ssering tidak digunakan secara maksimal. Tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kinerja pegawai pegawai masih belum optimal.

Tabel 1. 4

Hasil Kuesioner Pra-survey Tentang Faktor-Faktor Yang Penting Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat

Standar Operasional Prosedur							
No.	Jawaban					Total Skor	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	0	1	4	15	10	124	4,1
2	0	1	7	14	8	119	3,9
3	0	0	0	25	5	125	4,1
4	0	0	0	22	8	128	4,2
5	0	0	1	22	7	126	4,2
Skor Rata-rata							4,1

Beban Kerja							
No.	Jawaban					Total Skor	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	3	6	15	10	1	105	3
2	2	5	9	18	1	116	3,3
3	4	2	9	17	3	108	3
4	3	3	4	23	2	123	3,5
5	2	6	11	13	3	109	3,1
Skor Rata-rata							3,18
Motivasi Kerja							
No.	Jawaban					Total Skor	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	0	0	2	22	6	124	4,1
2	0	0	1	27	2	122	4,0
3	0	0	4	21	5	121	4,0
4	0	0	1	24	5	124	4,1
5	0	0	2	24	4	122	4,0
6	0	0	0	22	8	128	4,2
Skor Rata-rata							4,06
Kepuasan Kerja							
No.	Jawaban					Total Skor	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	0	0	11	19	0	109	3,6
2	0	0	6	24	0	114	3,8
3	0	0	4	25	1	117	3,9
4	0	0	2	27	1	119	3,9
5	0	1	1	26	2	119	3,9
6	0	1	2	25	2	118	3,9
Skor Rata-rata							3,83
Lingkungan Kerja							
No.	Jawaban					Total Skor	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	0	0	3	25	2	119	3,9
2	0	0	1	25	4	123	4,1
3	0	0	10	19	1	111	3,7
4	0	0	3	25	2	119	3,9
5	0	1	3	25	1	116	3,8

Skor Rata-rata							3,88
Disiplin Kerja							
No.	Jawaban					Total Skor	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	0	0	5	23	2	117	3,9
2	0	0	1	27	2	121	4,0
3	0	0	1	25	4	123	4,1
4	0	0	0	27	3	123	4,1
5	0	0	0	27	3	123	4,1
6	0	0	1	24	5	124	4,1
Skor Rata-rata							4,05
Stres Kerja							
No.	Jawaban					Total Skor	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	4	3	17	11	0	105	3
2	5	6	16	8	0	97	2,7
3	3	4	7	19	2	118	3,3
4	3	6	14	11	1	106	3
5	6	6	18	5	0	116	3,3
Skor Rata-rata							3,06

Sumber: data yang diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.4 yang penulis sajikan di halaman sebelum, menunjukkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi dalam kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat yaitu beban kerja dengan nilai rata-rata 3,18 dan stres kerja 3,06 yang dimana dari hasil data di atas yang sudah diolah menunjukkan bahwa beban kerja beban kerja dan stres kerja menjadikan suatu hal yang penting dalam melakukan kemajuan pegawai itu sendiri. Dengan adanya pengelolaan beban kerja didalam suatu perusahaan atau instansi dapat menjadi penunjang produktivitas kerja pada pegawai tersebut. Pegawai yang memiliki beban kerja yang cukup pasti akan dapat memudahkan pegawai itu dalam

mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau instansi karena memiliki rasa tanggung jawab.

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penulis terlebih dahulu melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai. Berikut ini adalah data yang diperoleh penulis dari penyebaran kuesioner mengenai beban kerja pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat.

Tabel 1. 5

Hasil Kuesioner Pra-survey Variabel Beban Kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat

No.	Dimensi	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
	Menpan yang dikutip oleh Luh Kadek Budi Martini (2018:41)		STS	TS	KS	S	SS		
		Beban Kerja							
1	Beban Fisik	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	3	6	15	10	1	105	3
2		Beban kerja yang berlebihan membuat saya mudah sakit dan stres kerja	2	5	9	18	1	116	3,3
3	Beban Mental	Beban kerja yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat membuat saya tegang	4	2	9	17	3	108	3
4	Beban Waktu	Saya merasa beban pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	3	3	4	23	2	123	3,5

5	Pekerjaan yang kompleks membuat saya tertekan dan sulit membagi waktu	2	6	11	13	3	109	3,1
Skor rata-rata								3,18

Sumber: Hasil oleh data kuesioner pendahuluan (2021)

Berdasarkan pada Tabel 1.5 yang penulis sajikan hasil kuesioner pra-survey variabel beban kerja skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,18. Menunjukkan bahwa variabel beban kerja yang memiliki tiga dimensi, ketiga nilai dimensi tersebut memiliki nilai yang berbeda yakni beban waktu lebih mendominasi nilai tertinggi menandakan bahwa pimpinan memberikan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan waktu yang telah diberikan tetapi masih belum optimal. Sementara pada beban mental masih belum terlalu baik atau belum optimal ditandai dengan kurangnya mengerjakan banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja masih belum optimal.

Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai stres kerja pada beberapa pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat.

Tabel 1. 6

**Hasil Kuesioner Pra-survey Variabel Stres Kerja di Badan Perencanaan
Pembangunan Daerah Jawa Barat**

No.	Dimensi	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
	Robbins dan Judge (2017:597)		STS	TS	KS	S	SS		
42	Stres Lingkungan	Beban kerja pada jabatan ini membuat saya tegang	4	3	17	11	0	105	3
43		Saya sering menunda pekerjaan karena terlalu letih secara fisik dan emosi	5	6	16	8	0	97	2,7
44	Stres Individu	Saya cenderung tegang apabila melakukan kesalahan dalam bekerja	3	4	7	19	2	118	3,3
45		Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering sakit kepala	3	6	14	11	1	106	3
46	Stres Organisasi	Saya merasa tegang pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan saya selama ini sangat ketat	6	6	18	5	0	116	3,3
Skor rata-rata								3,06	

Sumber: Hasil oleh data kuesioner pendahuluan (2021)

Berdasarkan pada Tabel 1.6 yang penulis sajikan hasil kuesioner pra-survey variabel stres kerja skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,06. Menunjukkan bahwa variabel stres kerja yang memiliki tiga dimensi yaitu stres lingkungan, stres

individu, stres organisasi. Ketiga dimensi tersebut memiliki nilai berbeda dimana dimensi stres organisasi mendominasi dengan nilai tertinggi menandakan bahwa pegawai merasa beban kerja yang cukup membuat pegawai optimal. Sementara pada stres lingkungan masih belum optimal ditandai dengan masing-masing jabatan merasa tegang dan adanya sering menunda pekerjaan karena merasa dirinya terlalu letih secara fisik dan emosi. Tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja belum optimal.

Hal ini menjadi dasar penulis ingin meneliti apakah beban kerja dan stres kerja merupakan salah satu faktor variabel yang penting dalam BAPPEDA sehingga mampu tercapainya Kualitas pegawai dan Akuntabilitas Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat dengan baik di era serba teknologi canggih ini. Bagaimana tingkat kinerja pegawai dengan adanya beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan masing-masing jabatan tertentu, dan stres kerja yang dapat terkendali oleh semua pegawai agar tercapainya progres kerja yang baik, serta dapat fokus dalam bekerja dengan pikiran yang tenang. Dalam penelitian ini penulis mengambil subyek pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat yang merupakan Badan instansi pemerintahan yang menangani pembangunan daerah, yang mana terdapat beberapa hal yang penting serta optimal, yaitu tingkat beban kerja dan stres kerja sangat penting dalam instansi pemerintahan ini dikarenakan agar pegawai mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Dengan memperhatikan hal diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat (BAPPEDA).**”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil kuesioner diatas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang telah terjadi pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat (BAPPEDA) yang kemudian akan dijadikan bahan penelitian :

1. Beban Kerja :
 - a. Banyak tugas pekerjaan yang belum tuntas dikerjakan setiap harinya
 - b. Beban kerja yang kompleks pegawai sering tertekan dan kesulitan

- c. Kurangnya konsentrasi karena beban kerja yang banyak
- d. Kurangnya rasa tanggung jawab atas beban kerja yang diberikan

2. Stres Kerja :

- a. Sering menunda pekerjaan karena terlalu letih secara fisik dan emosi
- b. Pegawai merasa tegang ketika pengawasan yang dilakukan pimpinan sangat ketat
- c. Beban kerja yang berlebihan membuat para pegawai sering sakit
- d. Jika melakukan kesalahan dalam bekerja pegawai cenderung tertekan

3. Kinerja Pegawai

- a. Kurangnya pegawai yang dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah ditargetkan
- b. Pegawai kurang memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukannya

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka beban kerja yang telah ditetapkan sangat membantu pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, namun masih ada perilaku pegawai yang kurang optimal dalam melaksanakan tugasnya tersebut sehingga dapat menyebabkan sanksi tegas serta munculnya stres kerja yang berpengaruh terhadap stres kerja yang akan menghambat pegawai dalam bekerja. Maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Beban Kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat (BAPPEDA).
2. Bagaimana Stres Kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat (BAPPEDA).
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat (BAPPEDA).
4. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat (BAPPEDA) baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penulis melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan dan juga mengumpulkan data-data untuk diolah menjadi informasi-informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh gelar sarjana di Universitas Pasundan Bandung. Tujuan penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Beban kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat (BAPPEDA).
2. Stres kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat (BAPPEDA).

3. Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat (BAPPEDA).
4. Besarnya pengaruh Beban kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat (BAPPEDA), baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Penulis juga dapat berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang berguna secara akademis maupun praktis untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadikan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dapat memberikan informasi dan khasanah keilmuan dalam penelitian dan dapat menambah wawasan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu dengan manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kepentingan praktis hasil penelitian ini bisa dipandang berguna :

1. Bagi penulis
 - a. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.
 - b. Peneliti lebih memahami beban kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat (BAPPEDA).
 - c. Peneliti lebih memahami stres kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat (BAPPEDA).
 - d. Peneliti dapat menganalisis, mengetahui serta menilai mengenai beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat (BAPPEDA)
 - a. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan serta memberikan sumbangan pemikiran atau saran-saran yang bermanfaat bagi pengembangan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat khususnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang mungkin

nantinya dapat diterapkan oleh Badan perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat.

- b. Sebagai upaya untuk mengoptimalkan beban kerja yang diberikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat.
- c. Sebagai upaya mengevaluasi terjadinya stres kerja yang ada pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat.
- d. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.