

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset instansi/organisasi yang paling unik, paling rentan, dan paling sukar untuk diprediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dan perkembangan tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasinya. Dengan adanya sifat-sifat tersebut, sumber daya manusia sebagai asset adalah sebagai objek yang menerima beban pekerjaan yang merupakan akibat dari keinginan untuk mencapai visi dan misi sebuah instansi atau organisasi.

Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. Haryanto (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Sedangkan menurut Makmuri (2016) secara khusus stres kerja diasosiasikan dengan hambatan-hambatan dan tuntutan-tuntutan. Yang pertama, stres mencegah anda untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Yang kedua, stres menunjukkan hilangnya sesuatu yang diinginkan. Jadi, ketika kita

mengambil tes di sekolah atau mengalami tinjauan kinerja tahunan di tempat kerja anda, maka anda akan merasa stres karena anda mengkonfrontasikan kesempatan, hambatan, dan tuntutan. Beban kerja dan stres kerja yang berlebih dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada diri yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hauck et al. (2016) menyatakan bahwa penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan pada kinerja dan meningkatkan stres kerja. Menurut Wijono (2017), akibat dari beban kerja yang berlebih adalah Kinerja Pegawai menjadi turun, maka instansi harus terus berupaya memotivasi pegawai untuk dapat mengatasi tekanan-tekanan tersebut sehingga tidak menjadi masalah dalam internal perusahaan yang akan menghambat kinerja pegawai. Salah satu faktor yang dapat 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 yang menjadi tanggung jawab pegawai serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan.

Penilaian kinerja adalah proses manajemen kinerja pegawai yang dievaluasi terhadap standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk memandu perilaku pegawai untuk memberikan layanan berkualitas. Keuntungan lain dari penilaian kinerja adalah digunakan untuk meningkatkan efisiensi kerja, kebutuhan pembangunan dan melihat penyimpangan dan

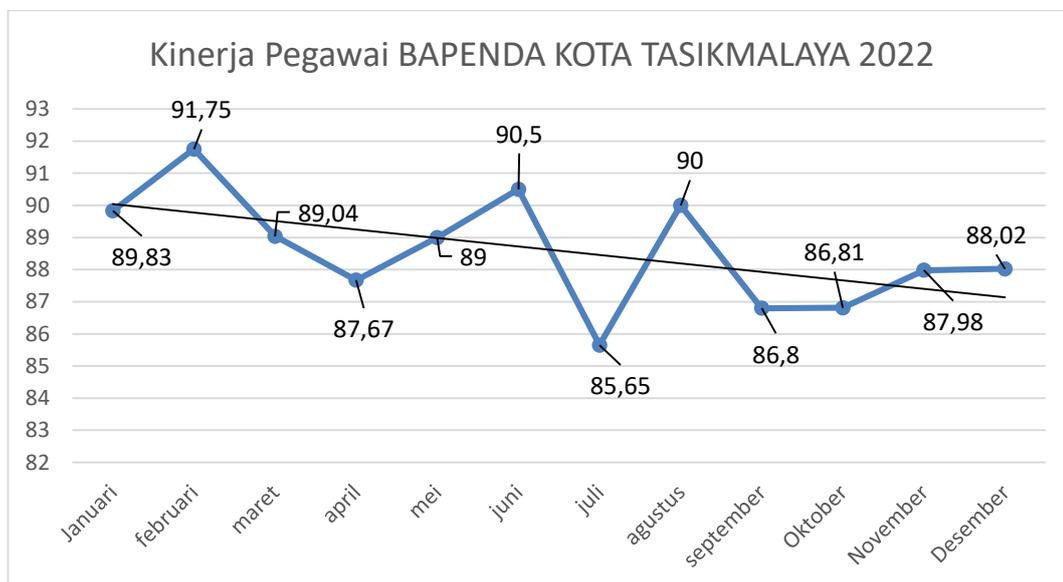
kesalahan dalam bekerja. Fungsi ini mengasumsikan bahwa penilaian kinerja dapat memberikan gambaran yang akurat dan objektif tentang kinerja pegawai.

Dengan demikian, jumlah pekerjaan dalam suatu instansi sangat mempengaruhi produktivitas pegawai yang dihasilkannya, stres kerja yang tinggi juga mempengaruhi pegawai yang melakukan dua pekerjaan yang sebenarnya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, pegawai juga menjadi tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya. pekerjaan karena beban kerja dan stres kerja saling berkaitan dan mempengaruhi perusahaan tersebut (Mudayana, 2017). Menurut Sugiyanto (2015) bahwa secara konseptual dapat memandang beban kerja sebagai selisih antara energi yang tersedia untuk setiap tugas dan energi yang dibutuhkan untuk berhasil menyelesaikan tugas. ini berarti bahwa beban kerja dapat diubah, yaitu. meningkat atau menurun, bagaimana penggunaan energi diatur. Jadi bisa dikatakan ada faktor disini untuk tugas yang diberikan, termasuk faktor situasional. Beehr (2022) mendefinisikan stres sebagai suatu proses yang membuat orang merasa sakit hati, tidak nyaman atau tertekan karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Stres juga secara umum diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri sendiri. Stres juga proses yang mengevaluasi suatu peristiwa sebagai sesuatu yang mengancam, menantang, berbahaya, dan seseorang bereaksi terhadap peristiwa tersebut pada tingkat fisiologis, emosional, kognitif, dan perilaku.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Bapenda Kota Tasikmalaya yang beralamatkan di Jln. Siliwangi Nomor 31, Kahuripan, Kecamatan Tawang

Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115. Bapenda (Badan Pendapatan Daerah) mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Daerah dibidang pengelolaan pajak dan retribusi Daerah.

Dari hasil survei pendahuluan yang dilakukan oleh penulis diperoleh data pencapaian Kinerja Pegawai pada tahun 2022 yang dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut:



**Gambar 1. 1**  
**Kinerja Pegawai BAPENDA Tasikmalaya**

Bedasarkan Gambar 1.1 tersebut dapat diketahui selama satu tahun tingkat pencapaian Kinerja Pegawai mengalami fluktuasi atau naik turun. Penurunan terjadi pada bulan April yaitu sebesar 87,67% dan pada bulan Juli sebesar 85,65%. Hal tersebut mengindikasikan adanya masalah Kinerja pegawai di Bapenda Kota Tasikmalaya pada tahun 2022 diduga karena Beban kerja yang berat dan stress kerja yang tinggi.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan kasubag kepegawaian mengungkapkan bahwa faktor yang menyebabkan penurunan kinerja adalah beban kerja yang berat dan stress kerja yang tinggi. Menurut bapak kasubag dari Beban kerja yaitu jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampu pegawai bapenda, sedangkan dari stress kerja seiring tanggung jawab pekerjaan pegawai bapenda mengalami seperti masih adanya beberapa target pendapatan belum tercapai, masih banyak wajib pajak yang belum taat bayar pajak, dan sdm di kepegawain bapenda masih kekurangan sehingga mengalami kewalahan.

Bedasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kota Tasikmalaya”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok dalam latar belakang yang telah diuraikan yakni sejauhmana pengaruh beban kerja dan stress terhadap kinerja pegawai, maka masalah pokok tersebut dapat dirinci dan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban Kerja pada Badan Pendapatan Daerah.
2. Bagaimana Stress pada Badan Pendapatan Daerah.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah.
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Stress terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban Kerja pada Badan Pendapatan Daerah.
2. Bagaimana Stress pada Badan Pendapatan Daerah.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Stress terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu.

1. Pengembangan Ilmu Terapan

Dapat menjadi tambahan informasi dan bahan referensi yang dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu manajemen keuangan khususnya pembahasan manajemen sumber daya manusia tentang beban kerja dan stress terhadap kinerja Pegawai.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

1. Bagi Penulis Penelitian ini merupakan salah satu syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan.

## 2. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan masukan manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan.

## 3. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang dapat dijadikan bahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

## 4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai data dan informasi tambahan sebagai bahan referensi dalam penelitian-penelitian yang berkaitan dengan kinerja Pegawai.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi**

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah yang data nya diperoleh melalui survey.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dimulai pada bulan Februari sampai dengan bulan Juli 2023 dengan jadwal terlampir.