

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kota Tasikmalaya merupakan daerah otonom hasil pemekaran dari Kabupaten Tasikmalaya yang memiliki kewenangan dalam mengelola pemerintahan dan pelayanan publik secara mandiri. Dalam struktur pemerintahan daerah, terdapat Sekretariat Daerah (Setda) yang berfungsi sebagai unsur staf pemerintah daerah dalam membantu kepala daerah menyusun kebijakan serta mengkoordinasikan pelaksanaan tugas perangkat daerah. Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya berkedudukan di gedung utama pemerintahan daerah yang secara umum dikenal oleh masyarakat sebagai Bale Kota Tasikmalaya.

Istilah Bale Kota digunakan sebagai penyebutan umum terhadap gedung pemerintahan daerah yang menjadi pusat aktivitas administrasi, koordinasi, dan pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya. Dengan demikian, Bale Kota Tasikmalaya secara fungsional merupakan gedung yang digunakan oleh Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya beserta unsur pemerintahan lainnya. Sebagai pusat pemerintahan daerah, Bale Kota Tasikmalaya memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan, pengambilan kebijakan, serta peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai merupakan komponen penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik karena berhubungan langsung dengan efektivitas, efisiensi, dan kualitas layanan yang diterima masyarakat. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menunjukkan ketepatan, keramahan,

kecepatan, serta kenyamanan dalam memberikan layanan, sehingga mendukung peningkatan citra positif pemerintah. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat menghambat kelancaran pelayanan dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah (Armawaty et al., 2024).

Fenomena di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya menunjukkan adanya indikasi permasalahan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, ditemukan adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang berkaitan dengan indikator ketepatan waktu. Selain itu, masih terdapat pegawai yang kurang teliti dalam menyusun laporan, yang mencerminkan permasalahan pada indikator kualitas kerja.

Sementara itu, dari indikator kemandirian, masih ditemukan pegawai yang menunggu arahan atasan dalam melaksanakan tugas tanpa menunjukkan inisiatif. Pada aspek kerja sama, koordinasi antar bagian belum berjalan secara optimal sehingga memperlambat proses penyelesaian pekerjaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan kinerja tidak hanya terjadi pada satu aspek, melainkan mencakup beberapa indikator utama kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Kantor Setda Kota Tasikmalaya, peneliti memperoleh data langsung yang menunjukkan kondisi kinerja pegawai di lingkungan kerja tersebut. Adapun berikut hasil rekapitulasi mengenai kinerja pegawai di Kantor Setda Kota Tasikmalaya.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Periode Oktober 2025

Kategori Penilaian	Jumlah Pegawai	Persentase(%)
Sangat Baik	21	14%
Baik	66	45%
Sesuai (Cukup)	63	41%
Total	150 pegawai	100%

Sumber: Data Internal Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya

Berdasarkan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya periode Oktober 2025, terlihat bahwa capaian kinerja pegawai masih beragam. Sebagian besar pegawai memperoleh penilaian dalam kategori *Baik* dan *Sangat Baik*, yaitu masing-masing sebesar 14 % dan 45%. Namun demikian, masih terdapat pegawai dengan nilai kinerja kategori *Sesuai (Cukup)* sebesar 41%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum mencapai standar kinerja optimal dan memerlukan perhatian dalam hal peningkatan kualitas kerja. Kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, stress kerja, serta tingkat motivasi yang berbeda antar pegawai. Dengan demikian, diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana beban kerja, stres kerja, dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu, hasil observasi awal juga menunjukkan adanya peningkatan tekanan pekerjaan di beberapa bagian. Pegawai dihadapkan pada tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu yang relatif terbatas dengan volume pekerjaan yang cukup tinggi. Dalam kondisi tertentu, pegawai harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja untuk memenuhi target yang telah ditentukan. Situasi ini berpotensi menimbulkan kelelahan, kejenuhan, dan tekanan psikologis dalam bekerja.

Secara teoretis, kondisi tersebut berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, waktu, dan sumber daya yang dimiliki pegawai (Robbins, S., & Judge, T., 2020). Stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat menurunkan konsentrasi, semangat kerja, serta kualitas hasil pekerjaan (Ananda, M., & Suprianto, 2025).

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, sedangkan beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan produktivitas. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Namun demikian, tidak semua pegawai merespons beban dan stres kerja dengan cara yang sama. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang menentukan bagaimana pegawai mampu menghadapi tekanan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2022). Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu pegawai mempertahankan kinerja meskipun menghadapi tekanan pekerjaan, sedangkan motivasi yang rendah dapat memperkuat dampak negatif beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja (Lestari, N., & Manuati, D., I., 2023).

Berdasarkan Uraian tersebut, dapat diduga bahwa stres kerja dan beban kerja berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak

langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi kerja dipandang sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana tekanan dan tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi perilaku serta hasil kerja pegawai.

Dengan uraian permasalahan, penelitian ini dilakukan pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, tepatnya kepada PNS Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya sebagai objek penelitian, karena peneliti memandang bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor penting yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai faktor psikologis internal. Motivasi kerja dipandang mampu menjelaskan bagaimana tekanan dan tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi perilaku serta hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Kondisi di Setda Kota Tasikmalaya menunjukkan adanya fenomena nyata berupa ketidaksesuaian antara kondisi ideal menurut teori dengan praktik dilapangan, dimana kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut secara empiris, khususnya terkait pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja

pegawai serta peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya?
5. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya?
7. Bagaimana motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.

2. Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya
3. Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya
4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.
5. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya
6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.
7. Motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah dan tujuan penelitian di atas, maka dengan adanya hasil dari penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna bagi peneliti selanjutnya dan terapan ilmu.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah *literature* mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai *variable* mediasi, sehingga dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Instansi (Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya)

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan pemahaman kepada pihak instansi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan kebijakan kepegawaian, khususnya dalam pengelolaan beban kerja dan peningkatan motivasi kerja.

2. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah jenis pengetahuan yang ada di lingkungan kampus terutama di lingkungan fakultas atau jurusan serta sebagai bahan perbandingan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya yang beralamat Jl. Letnan Harun No.1, Sukamulya, Kec. Bungursari, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46151.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan sementara waktu selama 8 bulan, terhitung dari bulan Oktober 2025 sampai Mei 2026 ini mengacu pada jadwal yang disajikan dalam lampiran I.