BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan kehidupan bermasyarakat dengan keinginan taraf hidup yang baik. setiap manusia pasti cenderung ingin memiliki kualitas kehidupan yang baik khususnya saat melakukan aktivitas kerja. Pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk mengurangi stres dan rasa lelah saat bekerja. Dalam hal ini, perusahaan sebagai pihak yang menyediakan fasilitas lingkungan kerja harus mampu mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya sebagai bentuk usaha menyejahterakan pegawai.

Pekerjaan merupakan proses melakukan tugas yang diemban seseorang demi mendapatkan hasil yang dapat dinikmati langsung oleh manusia bersangkutan atau manusia lainnya. Kondisi tersebut dapat berlangsung melalui beberapa faktor pendorong dalam diri maupun orang lain untuk memenuhi kebutuhan hidup yang harus terpenuhi. Pekerjaan merupakan suatu aktivitas sosial dengan tujuan memenuhi kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial dengan taraf hidup yang lebih baik (Jalil, 2020). Melalui pekerjaan, pegawai akan memperoleh gaji dan pengalaman yang dapat menunjang dan meningkatkan taraf kehidupannya.

Kondisi dinamika di lingkungan kerja tidak terlepas dari kendala, tuntutan bahkan tekanan yang terus menerus diterima oleh pegawai. Terkait hal tersebut, dalam aktivitas bekerja berbagai tuntutan dapat terjadi dan memunculkan resiko lain berupa stres dari dalam diri individu tersebut. Stres merupakan suatu kondisi individu yang berkaitan dengan kendala dinamika manusia yang dipersepsikan sebagai tuntutan mengenai apa yang diinginkan dalam aktivitasnya. Stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi seseorang berupa ketidakmampuan mengatasi suatu ancaman yang sedang dihadapi oleh mental, fisik, emosional serta spiritual (Ekhsan dan Septian, 2020).

Kirana Suci Rahmani Argo, 2022
PENGARUH PENYEBAB STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN JAWA BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Secara umum, kondisi stres ini disebabkan langsung oleh keadaan seseorang secara subjektif dan merasa ada sesuatu yang membebani dirinya. Biasanya ditandai dengan keadaan tegang yang tidak menyenangkan (Massie, *et al*., 2018). Yulianti (2000) menjelaskan bahwa stres dapat didefinisikan sebagai konsekuensi dari suatu peristiwa yang membebankan individu sehingga memunculkan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Kondisi tersebut dianggap sebagai tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu serta proses psikologis individu tersebut.

Hasil reaksi individu berupa reaksi fisik dan emosi yang diakibatkan oleh kegagalan beradaptasi pada lingkungan kerja serta ketidakmampuan menerima tekanan yang diberikan oleh pimpinan kerja disebut sebagai stres kerja. Stres kerja karyawan merupakan karakteristik individu yang mengalami perubahan akibat dari aktivitas yang memaksanya untuk menyimpang dari fungsi normal dalam interaksinya dengan manusia dan pekerjaannya (Massie, Areros, dan Rumawas, 2018).

Stres kerja memiliki peran positif dan negatif dalam dunia pekerjaan. Stres pada tingkat rendah hingga tingkat moderat bersifat fungsional yaitu dapat digunakan sebagai pendorong minat bekerja para pegawai, dengan kata lain stres ini dapat berdampak positif pada aktivitas bekerja. Di sisi lain, stres juga dapat berakibat negatif seperti pada tingkat stres yang tinggi akan mengakibatkan penurunan pada kinerja pegawai secara drastis.

Kinerja berasal dari kata *job performance*, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja yang berarti suatu prestasi kerja, pencapaian kerja ataupun hasil kerja, pelaksanaan kerja serta penampilan kerja. Mengacu pada definisi tersebut, Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian seseorang terkait prestasi kerja. Kinerja karyawan merupakan suatu tingkatan karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan terkait tugas tertentu yang merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia (Mufarrihun, 2018).

Kinerja seseorang mempengaruhi kualitas hasil kerja yang didapatkan, semakin baik kinerja yang dilakukan semakin baik pula buah hasil karya yang didapatkan. Suatu keadaan mengenai beban ataupun tuntutan pekerjaan akan mempengaruhi kualitas kinerja. Beban kerja yang semakin berat serta kebutuhan yang harus terpenuhi semakin meningkat, memicu seseorang mengalami tekanan berupa stres kerja. Stres juga dapat diakibatkan langsung melalui lingkungan kerja yang kurang mendukung serta persaingan antar karyawan dan keterlambatan kerja yang memunculkan ketidakpuasan terhadap hasil yang didapatkan.

Dalam hasil pengumpulan data dari bagian kepegawaian BPMP Jawa Barat, penulis mendapatkan persentase tingkat ketidakhadiran pegawai dari bulan maret hingga bulan mei 2022 di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan berfluktuasi. Pada hal tertentu terdapat pegawai yang sering dinas luar dan mengambil cuti ataupun alpha dalam kehadiran di lembaga. Artinya, pegawai tersebut kurang memenuhi jam kerja dan tidak dapat memenuhi hari kerja efektif. Hal tersebut tentu mengurangi tingkat kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ketidakhadiran pegawai ini menyebabkan pekerjaan menumpuk dan laporan kerja akan bermasalah.

Berdasarkan laporan hasil kegiatan yang diperoleh dari Balai Besar Penjamin Mutu Pendidikan di Jawa Barat, terdapat keterlambatan pengumpulan laporan beserta berkas-berkas pendukungnya dari pegawai yang menjadi petugas dalam suatu kegiatan. Permasalahan ini disebabkan oleh padatnya kegiatan dan pekerjaan yang ada. Hal ini tentunya memerlukan alternatif pemecahan masalah, sebab keterlambatan pengumpulan laporan kegiatan akan menghambat pegawai dalam pelaksanaan kegiatan selanjutnya.

Selain itu, berdasarkan penelitian terdahulu (Massie, Areros, & Rumawas, 2018, hlm. 41) menyebutkan bahwa

> tidak seimbangnya jumlah karyawan dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan *deadline* yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, apalagi mereka sering mendapat *request* pekerjaan dari atasan, tekanan kerja dan mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk. Hal tersebut

memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara singkat penulis pada lembaga, diperoleh data bahwa pegawai BPMP Jawa Barat cenderung kurangnya kedisiplinan dalam bekerja. Pegawai selalu dituntut untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga pegawai merasa kesulitan. Selain itu, terdapat faktor lain yang mempengaruhi tingkat stres yang dialami pegawai yaitu pekerjaan menumpuk, adanya perubahan sistem kerja baru, penilaian staf kurang optimal, dan keterlambatan pengumpulan laporan. Selain itu, pegawai terkadang diberikan tugas tidak sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki dan adanya masa transisi perubahan BPMP Jawa Barat.

Fenomena diatas merupakan faktor yang mempengaruhi kurangnya kinerja pegawai di BPMP Jawa Barat sehingga perkembangan dari tekanan tersebut dapat berdampak pada pemicu penyakit dalam diri individu hingga resiko bunuh diri. Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis tertarik untuk mengembangkan lebih lanjut pengaruh apa saja yang menyebabkan kinerja pegawai di BPMP Jawa Barat rendah. Penelitian ini diberi judul **"Pengaruh Penyebab Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat".** Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan analisis terhadap pengaruh penyebab stres kerja terhadap kinerja pegawai sehingga menjadi bahan pertimbangan lembaga tersebut dalam mengelola lingkungan dan proses kerja di BPMP Jawa Barat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tentang masalah yang dihadapi lembaga BPMP Jawa Barat, yaitu adanya pekerjaan menumpuk, tingkat kedisiplinan menurun, dan dilakukannya masa transisi perubahan pada lembaga maka dilakukan perumusan masalah. Adapun rumusan masalah secara khusus dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat?

2. Apa penyebab stres kerja di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh penyebab stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh penyebab stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdeskripsinya kinerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat.
2. Terdeskripsinya penyebab stres kerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat.
3. Terdeskripsinya pengaruh penyebab stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ada dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis. Maka akan dijelaskan manfaat penelitian ini dari segi teoritis dan praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini dilihat dari segi teoritis adalah agar dapat mengembangkan ilmu administrasi pendidikan terkait tentang pengaruh penyebab stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat.

1.4.2 Manfaat Praktis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dilakukan, pada dasarnya penulis mengharapkan dari hasil penelitian ini nantinya akan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Lembaga

Dengan diadakannya penelitian ini dapat berguna sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai peningkatan kualitas pelayanan dan kemampuan sendiri serta sebagai bahan perbaikan dalam mencapai visi dan misi di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat secara efektif dan efisien.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini menjadi suatu objek nyata penerapan dari teori-teori yang dipelajari selama perkuliahan dan dibandingkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Serta dapat menambah wawasan bagi penulis sendiri.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi suatu masukan bagi mahasiswa atau pembaca guna menambah wawasan dan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini terdiri dari batasan konseptual dan kontekstual.

1.5.1 Konseptual

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penyebab stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat.

1.5.2 Kontekstual

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini sangat luas jika diteliti secara menyeluruh. Untuk itu peneliti membatasi penelitian ini dengan hanya dilakukan pada pegawai Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat.

1.6 Struktur Organisasi

Struktur organisasi skripsi ini menyesuaikan dengan Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2019. Struktur organisasi skripsi ini memuat sistematika penulisan skripsi dengan memberikan gambaran dari setiap bab yang akan dibahas. Struktur organisasi dari skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Di bab ini diuraikan terkait latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini difokuskan pada mengkaji teori-teori dan konsep-konsep yang melandasi penelitian dengan menggunakan sumber berupa buku, jurnal dan media pendukung lainnya. Dalam penelitian ini konsep dan teori yang dibahas yaitu mengenai stres kerja dan kinerja pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas secara mendetail terkait jenis pendekatan penelitian yang diterapkan, instrumen yang digunakan, langkah/tahapan pengumpulan data yang dilakukan, hingga langkah analisis data yang dijalankan.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjabarkan temuan penelitian sebagai hasil dari pengolahan dan analisis data yang pada akhirnya dapat menjawab rumusan masalah penelitian yang telah ditentukan.

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Dalam bab ini diuraikan mengenai penafsiran serta pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis yang ditemukan dalam penelitian.