

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi semakin penting di Era Globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat. Kinerja PNS yang optimal meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan kualitas pelayanan publik. Menurut Prasajo (2020:2) menyatakan bahwa, mencapai pelayanan publik yang efisien dan efektif peningkatan kinerja Aparatur Negara adalah langkah penting dalam Reformasi Birokrasi. Berdasarkan hal itu, memahami komponen yang mempengaruhi kinerja PNS sangat penting.

PNS diharapkan dapat melakukan tugas administratif dan membantu pembangunan daerah. Sementara itu, menjamin tata kelola pemerintahan yang efektif di era Reformasi Birokrasi, meningkatkan kinerja PNS harus menjadi prioritas utama. Menurut Syamsir (2023:31) menyatakan bahwa, PNS sebagai pelayan publik dituntut mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sekaligus menjadi contoh integritas dan dedikasi kerja di lingkungan pemerintahan.

Fenomena kinerja yang terjadi pada PNS di Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis menunjukkan beberapa permasalahan spesifik yang masih perlu mendapat perhatian, diantaranya masih terdapat pegawai yang belum mampu memenuhi target penyelesaian dokumen kepegawaian seperti kenaikan jabatan dan unggah sertifikat pelatihan Pegawai Negeri Sipil ke Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara karena kurang

optimalnya perencanaan tugas, kesalahan administratif dalam dokumen, seperti kekeliruan penulisan data tugas, kesalahan administratif dalam dokumen, seperti kekeliruan penulisan data pegawai, yang mengindikasikan lemahnya ketelitian serta kurangnya pemahaman terhadap prosedur kerja. Selain itu, sebagian pegawai kurang disiplin dalam mengelola waktu kerja karena sering terlibat dalam aktivitas non- pekerjaan seperti menggunakan ponsel secara berlebihan, yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas, dan ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat atau meninggalkan kantor sebelum waktunya. Berbagai kondisi tersebut secara tidak langsung dapat memicu munculnya stres kerja.

Stres kerja telah diidentifikasi sebagai komponen yang dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil. Menurut Robbie (2022:13) menyatakan bahwa, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan emosional dan fisik yang dialami individu akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan sumber daya atau kebutuhan pribadi. Menurut Pramono (2024:5) menyatakan bahwa, stres kerja bukan hanya pengalaman psikologis, tetapi juga memiliki dampak yang dapat dirasakan dalam bentuk perubahan fisik, emosional, dan mental.

Fenomena stres kerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis semakin meningkat. Banyak Pegawai Negeri Sipil mengeluh tentang beban kerja yang berat, tuntutan tugas yang banyak, kurangnya atasan dalam memberikan dukungan saat kendala pekerjaan, terjadi perbedaan pendapat dengan rekan kerja

serta tuntutan peran yang harus selalu professional. Menurut Zainal & Ashar (2023:9) menyatakan bahwa, stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin besar kemungkinan kinerja pegawai menurun. Jadi, penting untuk mengetahui seberapa besar stres kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.

Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) merupakan perangkat Daerah yang memiliki peran dalam mengelola manajemen kepegawaian dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dituntut untuk bekerja secara efektif dalam memberikan pelayanan kepegawaian. Namun demikian, dalam realita pelaksanaannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menghadapi berbagai kendala dengan pengelolaan stres kerja yang berdampak pada penurunan produktivitas dalam kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas, mengenai kinerja PNS di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) serta faktor stres kerja yang berpotensi mempengaruhinya, dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang terjadi tidak hanya bersifat kasus individual, tetapi juga mencerminkan adanya kondisi yang berhubungan dan harus dikaji lebih dalam. Oleh karena itu, untuk membuktikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai secara lebih objektif dan terukur, perlu dilakukan pra survei kuesioner sebagai

langkah awal pengumpulan data. Peneliti mencoba melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 25 responden.

**Tabel 1. 1 Data Pegawai di BKPSDM Kabupaten Ciamis**

No	Bidang	Jumlah Pegawai	
		PNS	Non-ASN
1	KEPALA BADAN BKPSDM KABUPATEN CIAMIS	1	
2	SEKRETARIS BKPSDM KABUPATEN CIAMIS	1	
3	BIDANG PENGEMBANGAN KARIER, MUTASI DAN KEPANGKATAN	7	
4	BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR	9	2
5	BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN, DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN	10	3
6	BIDANG PENILAIAN KINERJA DAN PEMBINAAN DISIPLIN APARATUR	7	
7	BIDANG SEKRETARIAT	15	
<b>TOTAL</b>		<b>50</b>	<b>5</b>

Sumber: BKPSDM Kabupaten Ciamis 2025

**Tabel 1. 2 Hasil Pra Survei Kinerja (Y) BKPSDM Kabupaten Ciamis**

No	Pernyataan	Ya	(%)	Tidak	(%)	$\Sigma$
1.	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sering tidak sesuai dengan target yang ditentukan.	13	52%	12	48%	25
2.	Hasil kerja terkadang menunjukkan banyak kesalahan dan perlu perbaikan.	13	52%	12	48%	25
3.	Pekerjaan sering melewati batas waktu penyelesaian yang telah ditentukan.	13	52%	12	48%	25
4.	Sumber daya kerja digunakan secara efisien untuk memperoleh hasil yang maksimal.	7	28%	18	72%	25
5.	Komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab tetap terjaga dalam berbagai kondisi.	6	24%	19	76%	25
Rata-rata		<b>52</b>	<b>42%</b>	<b>73</b>	<b>58%</b>	

Sumber: Diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kondisi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis masih sangat rendah, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak setuju sebanyak 58% dan menyatakan setuju sebanyak 42%. Penurunan kinerja PNS disebabkan karena kuantitas pekerjaan yang belum optimal serta kualitas dalam menyelesaikan tugas masih banyak kesalahan.

**Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei Stres Kerja (X) BKPSDM Kabupaten Ciamis**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Σ
1.	Beban kerja yang diterima sering melebihi kapasitas yang dapat ditangani dalam waktu yang tersedia.	13	52%	12	48%	25
2.	Dukungan dari atasan terkadang tidak tersedia saat dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.	14	56%	11	44%	25
3.	Konflik antar rekan kerja sering mengganggu kelancaran proses kerja.	14	56%	11	44%	25
4.	Lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja.	7	28%	18	72%	25
5.	Waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat diatur secara seimbang.	7	28%	18	72%	25
Rata-rata		<b>55</b>	<b>44%</b>	<b>81</b>	<b>56%</b>	

Sumber: Diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa kondisi stres kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis sangat tinggi, hal tersebut ditunjukkan

pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak setuju sebesar 56% dan menyatakan setuju sebanyak 44%. Peningkatan stres kerja PNS disebabkan karena tingginya beban kerja yang diberikan serta kurangnya dukungan saat mengalami kesulitan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas serta hasil dari pra survei yang telah dilakukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja PNS menurun, yang ditunjukkan dengan penurunan produktivitas, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dan kurangnya inovasi dalam pelaksanaan tugas.
2. Sebagian PNS mengalami gejala stres kerja, seperti kelelahan, kurangnya motivasi, dan meningkatnya konflik di lingkungan kerja.
3. PNS mengalami stres cenderung membuat kesalahan dalam penulisan data pegawai yang mengindikasikan lemahnya ketelitian.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan. Jadi, penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka peneliti menghindari

pembahasan yang terlalu luas dan pembatasan masalah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis menjadi subjek penelitian ini.
2. Variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja.
3. variabel terikat (dependen) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja PNS.
4. Studi ini tidak memasukkan variabel eksternal lainnya yang mungkin mempengaruhi kinerja PNS, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau motivasi kerja.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi stres kerja dan kinerja PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.

## **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.5.1 Maksud**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, serta untuk mengkaji bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

### **1.5.2 Tujuan**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis stres kerja terhadap kinerja PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.
2. Mengukur pengaruh stres kerja terhadap kinerja PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:
  - a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan teoritis mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja serta memberikan

pemahaman mendalam tentang konsep-konsep psikologi kerja dalam konteks birokrasi pemerintahan.

b. Bagi akademik

Penelitian ini dapat menjadi kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan stres kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis dalam merumuskan kebijakan pengelolaan stres kerja serta strategi peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui pendekatan psikologis.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menjadi pengalaman praktis dalam menerapkan metode penelitian untuk mengkaji masalah organisasi, serta untuk dijadikan acuan bagi peneliti dalam menyusun penelitian sejenis di masa mendatang.

## **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.7.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis, yang

beralamat di Jl. Sadananya No. 27, Maleber, Kecamatan Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46256.

### 1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2024/2025. Dimulai dari bulan April 2025 sampai dengan bulan Agustus 2025, dengan jadwal penelitian sebagai berikut pada tabel 1.4.

**Tabel 1. 4 Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1.	Pengajuan Judul					
2.	Perizinan Penelitian					
3.	Survei					
4.	Penyebaran Kuesioner Pra survei					
5.	Pengelolaan Data Kuesioner Pra Survei					
6.	Konsultasi dan penyusunan Proposal Penelitian					
7.	Pengajuan :					
	BAB I					
	BAB II					
	BAB III					
8.	Seminar Proposal / Revisi Proposal					
9.	Pengumpulan data Kuesioner					
10.	Proses Bimbingan					
11.	Pengolahan dan Analisis Data (Tabulasi Data)					
12.	Penyusunan BAB IV dan BAB V					
13.	Sidang Akhir					

Sumber: Diolah oleh peneliti 2025