

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana berbagai kegiatan organisasi, tetapi juga berperan sebagai penggerak utama yang mampu mempengaruhi efektivitas dan keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut mampu mengelola sumber daya manusianya secara optimal agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Perkembangan teknologi, perubahan lingkungan kerja, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan telah mendorong organisasi untuk bekerja lebih cepat, tepat, dan efisien. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai. Peningkatan tuntutan pekerjaan dapat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Namun, peningkatan tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti tingginya beban kerja, munculnya stres kerja, serta menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan bagaimana pegawai menilai dan merasakan pekerjaannya. Menurut Robbins dalam (Norawati & Nurmansyah,

2025:138) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan komitmen yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya motivasi, produktivitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Beban kerja menurut Robbins & Judge dalam (Mapata et al., 2024:125) berkaitan dengan jumlah tugas, tanggung jawab, dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat membantu meningkatkan produktivitas dan memberikan tantangan positif dalam bekerja. Namun, apabila beban kerja yang diterima terlalu tinggi dan melebihi kapasitas pegawai, kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental yang pada akhirnya berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Selain beban kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan dalam lingkungan kerja. Stres kerja menurut (Budiasa, 2021:22) muncul ketika pegawai menghadapi tekanan atau tuntutan pekerjaan yang dianggap melebihi kemampuan yang dimiliki untuk mengatasinya. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kondisi fisik, emosional, maupun psikologis pegawai sehingga berpengaruh terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja.

Dalam lingkungan lingkungan instansi pemerintah, khususnya sektor pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting karena berkaitan dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat sebagai instansi yang memiliki tugas dalam penyelenggaraan dan pengelolaan layanan pendidikan memerlukan pegawai yang mampu bekerja secara efektif dan profesional. Berbagai tugas administratif, koordinasi program pendidikan, pelaporan, serta pelayanan kepada masyarakat menuntut pegawai untuk bekerja dengan tingkat ketelitian dan tanggung jawab yang tinggi sehingga berpotensi menimbulkan beban kerja dan stres kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kepuasan kerja pegawai adalah kesesuaian antara gaji yang diterima dengan kebutuhan hidup dan standar upah yang berlaku pada wilayah tersebut. Pada kenyataannya, masih banyak pegawai di instansi pemerintah, khususnya yang berstatus non-ASN atau tenaga kontrak yang menerima gaji pokok di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Ketidaksesuaian ini menjadi persoalan serius karena gaji yang tidak memenuhi standar layak hidup dapat memicu penurunan kepuasan pegawai. Pegawai yang merasa upahnya tidak sebanding dengan pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang dikeluarkan cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja. Besaran gaji pokok pegawai Cabang Dinas Pendidikan tertera pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 1 Besaran golongan, gaji pokok, dan jumlah pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat

Jabatan	Jumlah Pegawai	Golongan	Besaran gaji pokok
Kepala Cadisdik Wil-VII	1	IV/a	Rp. 3.287.800- Rp. 5.399.900
Plt. Kepala Subbagian Tata Usaha	1	III/d	Rp. 3.154.400- Rp.5.180.700
Penata Layanan Operasional	11	PPK paruh waktu	Rp. 3.000.000
Pengolah Data dan Informasi	3	III/b	Rp. 2.670.700- Rp.4.015.600
Pengadministrasi Perkantoran	3	III/a dan III/c	Rp.2.561.700- Rp.4.195.800
Operator Layanan Operasional	6	PPPK paruh waktu	Rp. 3.000.000
OB dan Sekuriti	8	PPPK paruh waktu	Rp. 3.000.000
JUMLAH PEGAWAI	33		

Sumber : Data internal diolah peneliti 2026

Upah Minimum Kota Cimahi berdasarkan keputusan gubernur Jawa Barat dan berlaku untuk pekerja dengan masa kerja di bawah satu tahun adalah Rp 4.090.568/bulan sedangkan Kota Bandung Rp 4.737.678. Berdasarkan data internal Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat tahun 2026, sebagian pegawai yang berstatus PPPK paruh waktu menerima gaji pokok sebesar Rp. 3.000.000 per bulan. Nominal tersebut masih dibawah UMK yang berlaku di wilayah kerjanya sehingga menimbulkan ketidakpuasan terhadap salah satu indikator kepuasan kerja. Melalui data diatas terdapat 25 pegawai dari 33 pegawai yang mendapatkan gaji pokok dibawah standar UMK.

Promosi karir juga merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat, pegawai terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan status PNS maupun PPPK. Bagi pegawai PPPK paruh waktu, kesempatan promosi karir masih terbatas karena belum terdapat jenjang karir yang jelas. Peluang pengembangan karier yang tersedia sering kali bergantung pada kebutuhan organisasi, ketersediaan formasi jabatan, serta kebijakan yang berlaku. Dengan jumlah pegawai yang relatif terbatas, struktur organisasi yang tersedia juga tidak terlalu banyak sehingga kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi atau memperoleh penugasan yang dapat mendukung pengembangan karir menjadi terbatas.

Tabel 1. 2 Sasaran program Bidang Pendidikan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat

No	Nomenklatur Program	Outcome	Indikator Kinerja Outcome	Satuan	Target	Kondisi
1	Program pendidik dan tenaga pendidik	Meningkatnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional	Indeks pemerataan guru	Indeks	0,76	0,72
2	Program pengelolaan pendidikan	Meningkatnya partisipasi sekolah	Persentase penurunan angka putus sekolah jenjang SMA/SMK/SLB	Persen	0,11	0,06
		Meningkatnya kompetensi literasi dan numerasi siswa	Nilai kompetensi literasi SMA/SMK/SLB	Nilai	68,92	67,19
			Nilai kompetensi	Nilai	69,44	69,01

No	Nomenklatur Program	Outcome	Indikator Kinerja Outcome	Satuan	Target	Kondisi
		Meningkatnya kualitas lingkungan belajar	numerasi SMA/SMK/SLB			
			Nilai iklim kebhinekaan SMA/SMK/SLB	Nilai	70,66	69,65
			Nilai iklim inklusivitas SMA/SMK/SLB	Nilai	66,12	65,12
			Nilai iklim keamanan SMA/SMK/SLB	Nilai	73,22	72,22
		Lulusan SMK terserap di dunia kerja	Tingkat penyerapan lulusan SMK	Persen	87,14	84,91
			Tingkat kepuasan dunia kerja terhadap budaya kerja lulusan SMK	Persen	83,18	82,16
3	Program penunjang urusan pemerintahan daerah	Meningkatnya kualitas tata Kelola urusan pemerintahan bidang pendidikan	Indeks reformasi birokrasi perangkat daerah	Indeks	83,9	83,46

Sumber : Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan data Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat Tahun 2026, menunjukkan bahwa Indeks Pemerataan Guru mencapai 0,72 dengan target tahun 2026 sebesar 0,76. Selain itu, nilai kompetensi literasi meningkat dari realisasi 67,19 menjadi target 68,92, nilai kompetensi numerasi dari 69,01 menjadi 69,44, serta Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah dari 83,46 menjadi 83,90. Peningkatan target tersebut menunjukkan bahwa organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan pencapaian kinerja. Bagi pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat, kondisi tersebut berpotensi menyebabkan bertambahnya volume pekerjaan, kompleksitas tugas,

serta tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Apabila peningkatan target tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka beban kerja yang dirasakan pegawai dapat semakin tinggi.

Beban kerja yang tinggi dalam jangka waktu tertentu berpotensi menimbulkan stres kerja, terutama ketika pegawai menghadapi tekanan untuk memenuhi target organisasi dan menyelesaikan berbagai tugas secara bersamaan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja, menurunkan semangat kerja, serta berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang merasa terbebani secara berlebihan dan mengalami stres kerja cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan pegawai yang mampu mengelola tuntutan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat agar dapat diketahui sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kepuasan kerja sebagai dasar dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi.

Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan menengah di wilayah Kota Bandung dan Kota Cimahi. Sebagai perpanjangan tangan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, Cabang Dinas Pendidikan memiliki tugas melaksanakan koordinasi, pembinaan, pengawasan, monitoring, evaluasi, serta pelayanan administrasi terhadap satuan pendidikan jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan

(SMK), dan Sekolah Luar Biasa (SLB). Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, pegawai dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, transparan dan akuntabel sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintah yang baik kepada berbagai pihak, seperti sekolah, tenaga pendidik, peserta didik, serta masyarakat. Selain itu, pegawai juga dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan berbagai kebijakan pemerintah yang terus berkembang, khususnya di bidang pendidikan.

Perkembangan teknologi informasi juga membawa perubahan dalam sistem pelayanan administrasi pendidikan. Berbagai layanan yang sebelumnya dilakukan secara manual kini telah beralih ke sistem digital. Digitalisasi tersebut memberikan kemudahan dalam proses administrasi, pelaporan, dan koordinasi dengan sekolah. Namun demikian, perubahan tersebut juga menuntut pegawai untuk memiliki kemampuan dalam mengoperasikan berbagai sistem informasi sekaligus memberikan respons yang cepat terhadap setiap permintaan layanan yang masuk. Pegawai tidak hanya dituntut menyelesaikan pekerjaan administrasi di lingkungan kantor, tetapi juga harus mampu memberikan pendampingan, konsultasi, serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh sekolah secara tepat waktu.

Sementara itu, dalam mendukung pelaksanaan tugas tersebut, Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat didukung oleh 33 pegawai. Jumlah pegawai tersebut menjadi sumber daya utama dalam melaksanakan seluruh aktivitas organisasi, mulai dari pelayanan administrasi, pengelolaan data pendidikan, pembinaan sekolah, monitoring dan evaluasi program pendidikan,

koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan, hingga penyusunan laporan kepada Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Di sisi lain, cakupan wilayah kerja Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat tergolong cukup luas. Berdasarkan data internal, Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat membina 346 satuan pendidikan, yang terdiri dari 53 SLB, 135 SMK, dan 158 SMA yang tersebar di Kota Bandung dan Kota Cimahi. Seluruh satuan pendidikan tersebut menjadi tanggung jawab Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat dalam aspek pembinaan, pengawasan, monitoring, evaluasi, pelayanan administrasi, pengelolaan data pendidikan, serta pelaksanaan berbagai program pemerintah di bidang pendidikan. Gambaran mengenai jumlah sekolah wilayah binaan dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 1. 3 Jumlah sekolah tingkat menengah di Kota Cimahi dan Kota Bandung

Tingkat Sekolah	Kota Cimahi		Kota Bandung		Jumlah Sekolah
	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	
SLB	2	7	3	41	53
SMK	3	20	16	96	135
SMA	6	10	27	115	158
JUMLAH SEKOLAH					346

Sumber data : Informasi Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat

Pelayanan berbasis online juga menyebabkan batasan waktu kerja lebih fleksibel. Pegawai tidak jarang harus merespons pertanyaan, permintaan informasi, maupun pengaduan masyarakat yang masuk melalui berbagai media digital di luar jam kerja formal. Situasi tersebut dapat menyebabkan jam kerja menjadi kurang teratur dan berpotensi meningkatkan tekanan kerja apabila berlangsung dalam

jangka waktu lama. Tetapi meskipun berbagai layanan telah dilakukan secara digital, masih terdapat masyarakat yang datang secara langsung ke kantor untuk menyampaikan pertanyaan, konsultasi, maupun pengaduan terkait pelayanan pendidikan. Hal ini mengakibatkan pegawai harus menangani pelayanan secara *online* dan *offline* secara bersamaan.

Ditinjau dari aspek kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan, pegawai dituntut untuk menjaga kualitas hasil kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Banyaknya tugas yang harus ditangani serta keterbatasan jumlah pegawai dapat menyebabkan meningkatnya tuntutan pekerjaan yang diterima oleh masing-masing pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup kompleks. Di satu sisi, pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat dan berkualitas melalui sistem digital, sementara di sisi lain masih harus melayani kebutuhan masyarakat yang datang secara langsung. Apabila kondisi tersebut tidak diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang baik, maka dapat menimbulkan tekanan kerja yang berpotensi mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja serta tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Selain beban kerja, stres kerja juga menjadi salah satu permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Tingginya tuntutan pekerjaan, target yang harus dicapai, serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada sekolah menengah di Kota Cimahi dan Kota Bandung dapat menimbulkan tekanan pegawai bagi pegawai. Kondisi ini semakin berat karena jumlah pegawai yang relatif terbatas dibandingkan dengan luasnya cakupan layanan pendidikan yang harus ditangani.

Berdasarkan aspek gejala psikologis, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu membuat pegawai memiliki perasaan khawatir, tertekan, atau cemas ketika menghadapi tugas yang menumpuk. Tekanan tersebut muncul ketika pegawai harus menyelesaikan beberapa pekerjaan secara bersamaan dengan tenggat waktu yang relatif singkat. Ditinjau dari aspek fisiologis, tingginya aktivitas kerja membuat pegawai mengalami kelelahan fisik setelah menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, dari aspek gejala perilaku yang terjadi menurunkan konsentrasi dalam bekerja dan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja

No	Indikator	Jawaban Responden				Jumlah Responden	Total Persentase Responden
		Ya		Tidak			
		F	%	F	%		
1	Gaji pokok yang diterima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan	6	30%	14	70%	20	100%
2	Pekerjaan yang dilakukan memberikan rasa nyaman dan menyenangkan	9	45%	11	55%	20	100%
3	Kesempatan pengembangan karir dan promosi tersedia secara adil	7	35%	13	65%	20	100%

Sumber : Hasil olah data peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai kepuasan kerja pada pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat, masih ditemukan beberapa indikator yang menunjukkan adanya tingkat kepuasan kerja yang belum optimal. Hal ini terlihat dari 70% responden yang menyatakan bahwa gaji pokok

yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban dan tanggung pekerjaan yang dijalankan. Selain itu, sebanyak 65% responden menilai bahwa kesempatan pengembangan karir dan promosi belum tersedia secara adil. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek kompensasi dan peluang pengembangan karier masih menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, 55% responden merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan rasa nyaman dan menyenangkan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara harapan pegawai dengan kondisi yang dirasakan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai belum optimal.

Berdasarkan hasil pra-survei secara keseluruhan mengindikasikan bahwa masih terdapat aspek kepuasan kerja yang perlu diperhatikan, khususnya yang berkaitan dengan kesesuaian imbalan yang diterima serta kesempatan pengembangan karir dan hubungan sosial.

Tabel 1. 5 Hasil Pra-survei Beban Kerja

No	Indikator	Jawaban Responden				Jumlah Responden	Total Persentase Responden
		Ya		Tidak			
		F	%	F	%		
1	Volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jam kerja tergolong tinggi	19	95%	1	5%	20	100%
2	Target pekerjaan yang ditetapkan instansi cukup tinggi untuk dicapai	16	80%	4	20%	20	100%
3	Tugas yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang cukup tinggi	11	55%	9	45%	20	100%

No	Indikator	Jawaban Responden				Jumlah Responden	Total Persentase Responden
		Ya		Tidak			
		F	%	F	%		
4	Pekerjaan sering harus diselesaikan dalam waktu terbatas	10	50%	10	50%	20	100%
5	Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan cukup besar	19	95%	1	5%	20	100%

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti 2026

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan kepada pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat, diketahui bahwa masih terdapat indikasi permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja. Hasil pra survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa volume pekerjaan yang harus diselesaikan tergolong tinggi. Sebanyak 95% responden menyatakan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang cukup besar dan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Selain itu 80% responden menilai target pekerjaan yang ditetapkan cukup tinggi untuk dicapai, sedangkan 55% responden menganggap tugas yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang cukup tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang diterima pegawai relatif besar dan berpotensi mempengaruhi kenyamanan mereka dalam bekerja.

Tabel 1. 6 Hasil Pra-Survei Stres Kerja

No	Indikator	Jawaban Responden				Jumlah Responden	Total Persentase Responden
		Ya		Tidak			
		F	%	F	%		
1	Tuntutan pekerjaan sering menimbulkan tekanan dalam bekerja	14	70%	6	30%	20	100%
2	Target pekerjaan yang harus dicapai terkadang menimbulkan ketegangan	15	75%	5	25%	20	100%
3	Beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan kerja	18	90%	2	10%	20	100%
4	Waktu penyelesaian pekerjaan sering dirasa kurang mencukupi	15	75%	5	25%	20	100%
5	Tanggung jawab pekerjaan yang besar dapat menimbulkan stres dalam bekerja	17	85%	3	15%	20	100%

Sumber : Hasil olah data peneliti 2026

Selain beban kerja, hasil pra survei juga menunjukkan adanya gejala stres kerja yang dirasakan pegawai. Sebanyak 90% responden menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan kerja. Kemudian, 85% responden mengaku bahwa tanggung jawab pekerjaan yang besar dapat menimbulkan stres dalam bekerja, sedangkan 75% responden merasa target pekerjaan dan keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan sering menimbulkan ketegangan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi berpotensi menimbulkan tekanan psikologis maupun fisik bagi pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian mengenai **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH VII PROVINSI JAWA BARAT”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Beban kerja yang tinggi akibat volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jam kerja tergolong tinggi dan juga tanggung jawab pekerjaan yang diberikan cukup besar serta jumlah pegawai yang terbatas namun harus menangani pelayanan pendidikan di wilayah Kota Bandung dan Kota Cimahi yang mencakup SMA, SMK, dan SLB.
2. Stres kerja yang dialami pegawai karena memiliki beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan fisik setelah bekerja.
3. Ketidakpuasan pegawai terhadap gaji pokok yang diterima dengan tanggung jawab dan beban menyebabkan pegawai merasa terbebani.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, agar penelitian lebih terarah dan fokus, maka peneliti dalam penelitian ini membatasi beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel *independen* (X) yang diteliti terdiri dari :
 - Beban kerja (X1)
 - Stres Kerja (X2)

2. Variabel *dependen* (Y) yang diteliti adalah :

Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

3. Responden dalam penelitian ini dibatasi hanya pada seluruh pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat yang menjadi lokasi penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kondisi Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat.
2. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat.
3. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud Penelitian ini dilakukan adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh beban kerja dan stres terhadap kepuasan kerja

pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat. Data dan informasi tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam menganalisis hubungan antar variabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis beban kerja ,stres kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat.
2. Mengukur dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat.
3. Mengukur dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat.
4. Mengukur dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat.

1.6 Kegunaan Penelitian

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

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan serta meningkatkan pemahaman peneliti mengenai penerapan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah serta menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman praktis dalam menerapkan teori dan metode penelitian yang telah dipelajari selama perkuliahan, sehingga dapat meningkatkan dalam melakukan penelitian ilmiah.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pendukung dalam proses pembelajaran, diskusi ilmiah, dan pengembangan penelitian pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak instansi dalam mengelola beban kerja dan meminimalkan stres kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jl. Baros No.64 Kel.Utama, Kec. Cimahi Selatan, Kota Cimahi.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan dimulai dari bulan Maret 2026 sampai dengan bulan Agustus 2026.

Tabel 1. 7 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2026					
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt
1.	Pengajuan Judul						
2.	Penyusunan BAB I						
3.	Penyusunan BAB II						
4.	Penyusunan BAB III						
5.	Sidang UP						
6.	Penyusunan BAB IV						
7.	Penyusunan BAB V						
8.	Sidang Akhir						

Sumber : Hasil olah data peneliti 2026