

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kredibilitas suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Hal tersebut dilihat dari bagaimana perilaku setiap orang di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, di dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan aset penting karena memiliki peran yang cukup krusial sebagai dalang utama untuk mencapai visi dan misi suatu organisasi. Sumber daya manusia yang diperlukan tentunya diharapkan memiliki kualitas yang mumpuni. Hal tersebut karena sukses atau gagalnya tujuan organisasi yang ingin dicapai tergantung pada kapabilitas dari sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, organisasi berperan penting dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan berdampak baik bagi kemajuan organisasi serta tujuan organisasi dapat dicapai. Sebaliknya apabila hal tersebut tidak dilakukan maka akan mempengaruhi citra organisasi dan diikuti dampaknya terhadap pegawai. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka organisasi dituntut untuk dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai untuk bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pegawai dituntut untuk selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik yang dimana kenyataannya tidak selalu berjalan dengan mulus. Pada dasarnya setiap organisasi memiliki perbedaan dari segi budaya dan juga lingkungan kerja, perbedaan karakteristik setiap pegawai, dan *background* setiap pegawai yang beragam dapat menimbulkan perselisihan sehingga dapat membuat pegawai merasa

tertekan. Belum lagi tuntutan mengenai lamanya waktu bekerja dan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan. Ketika seorang pegawai tidak dapat menanggung hal-hal tersebut maka akan dianggap sebagai beban yang dapat menghambat perjalanan pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga hal tersebut dapat dipandang sebagai penyebab stres di tempat kerja.

Stres kerja merupakan sebuah masalah yang ada dalam suatu organisasi dan menimpa para pekerjanya. Ketidakselarasan antara seorang individu dan lingkungannya merupakan sumber tekanan dan ketegangan yang dapat menimbulkan stres. Ketika pegawai mengalami stres maka akan terjadi penurunan yang cukup secara fisik dan psikologi, diantaranya pegawai mudah lelah dan mengalami masalah tidur, banyak melamun, tidak komunikatif, serta pegawai cenderung menunda pekerjaannya.



Sumber: Gallup, 2023

**Gambar 1. 1**  
**Persentase Pekerja di Dunia yang Mengalami Stres (2009-2022)**

Dilihat dari data di atas menunjukkan bahwa sejak tahun 2009-2022 persentase tingkat stres pekerja di dunia cenderung meningkat. Stres bukanlah hal yang baru dalam dunia bekerja. Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh Gallup pada tahun 2022 menyebutkan bahwa sebanyak 44% pekerja di dunia mengalami stres. Kecemasan dan stres yang dialami pekerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tidak adanya keseimbangan kehidupan dan bekerja, beban kerja yang tinggi, hingga lingkungan kerja yang kurang nyaman (Gallup, 2023).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh kepala bagian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. BKPSDM memiliki tugas pokok membantu Wali Kota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Daerah di bidang administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya pelayanan kesekretariatan bagi Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia.

Untuk mengetahui tingkat stres kerja pegawai, penulis melakukan penyebaran kuesioner pra-survey yang disebarakan kepada 10 orang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. Survey dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan indikator stres kerja. Hasil pra survey stres kerja dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Pra Survey Stres Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan**  
**Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya**

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tidak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari	5	3	1	1	
2	Saya menerima intruksi yang tidak jelas dari atasan	1	3	4	1	1
3	Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik	3	5	1	1	
4	Terdapat hubungan yang tidak baik antar pegawai	1	2	4	1	2
5	Saya mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja di organisasi ini	1	3	3	2	1
6	Saya ikut terlibat dalam kegiatan yang saling bertentangan dalam pekerjaan	2	4	2	1	1
<b>Persentase</b>		<b>22%</b>	<b>33%</b>	<b>25%</b>	<b>12%</b>	<b>8%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra-survey yang telah dilakukan, dapat dilihat persentase tingkat stres kerja pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya masih terdapat beberapa pegawai yang mengalami stres dalam bekerja. Hal tersebut dapat terlihat dari jawaban sangat setuju yang menunjukkan persentase sebesar 22%, jawaban setuju sebanyak 33%, dan jawaban ragu-ragu sebesar 25% pada pernyataan yang telah disediakan. Berdasarkan hasil pra survey yang telah diberikan kepada 10 orang pegawai, dapat diketahui bahwa faktor penyebab stres kerja yang dialami oleh pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang paling menonjol diantaranya adalah diakibatkan karena beban kerja yang tinggi, waktu kerja yang terbatas, dan pegawai yang terlibat kegiatan yang bertentangan dengan pekerjaan. Penyebab

tingginya nilai beban kerja yang menimbulkan stres kerja diakibatkan karena banyaknya pekerjaan yang diberi secara bersamaan yang harus diselesaikan dengan batas waktu yang tidak sesuai. Beban kerja yang tinggi tentunya menyebabkan pegawai menambah jam kerja dan bekerja di luar jam kerja atau lembur. Masalah mengenai waktu kerja disini ditunjukkan dengan masih ada pegawai yang mengambil lembur atau bekerja di luar jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Terbatasnya *deadline* yang diberikan oleh instansi menyebabkan pegawai dituntut untuk bekerja lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tentunya hal tersebut dapat berakibat buruk bagi kondisi pegawai baik dari segi fisik maupun mental. Hal tersebut dapat berdampak pada pegawai yang akan merasa kelelahan yang akhirnya membuatnya sulit untuk berkonsentrasi sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan kurang optimal. Masalah selanjutnya yaitu terlibatnya pegawai dengan kegiatan yang bertentangan dengan pekerjaan, hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan yang utama jadi terbengkalai. Dampaknya tentu membuat pekerjaan tidak terselesaikan dan hasilnya yang tidak optimal.

Berdasarkan wawancara dengan Pak Yayan selaku analisis kepegawaian pelaksana lanjutan diperoleh informasi bahwa pegawai BKPSDM yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja tidak mendapatkan uang lembur. Di BKPSDM pegawai bekerja selama lima hari dalam seminggu yaitu dari hari Senin sampai Jumat sedangkan untuk jam kerja selama 8 jam sehari. Sedangkan pegawai mengambil pekerjaan di luar jam kerja tentunya untuk mengejar *deadline* dan target pekerjaan agar segera terselesaikan. Hal tersebut menyebabkan timbulnya stres kerja yang dialami oleh pegawai. Tentunya permasalahan ini perlu mendapatkan perhatian

karena dapat berdampak pada kondisi dan kesehatan pegawai secara fisik maupun mental dan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya.

Beberapa faktor yang memengaruhi stres kerja salah satunya adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau dikenal dengan istilah *work-life balance*. Saat ini banyak pegawai yang tidak hanya ingin stabil dalam kehidupan kerjanya tapi juga ingin seimbang dalam menjalani kehidupan sehari-harinya. Tuntutan untuk menjalani pekerjaan dengan baik juga kehidupan pribadi yang melibatkan keluarga, teman, dan lainnya yang menuntut untuk tetap stabil dan terhindar dari konflik. Akibatnya banyak pegawai yang mengalami kesulitan untuk mengelola hal itu, semua karena tidak seimbangny kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hal tersebut akhirnya berdampak pada turunnya konsentrasi pegawai akan pekerjaannya yang juga mengakibatkan timbulnya stres kerja.

*Work-life balance* adalah kondisi dimana organisasi memberikan dukungan terhadap pegawainya mengenai aspek kehidupan di luar pekerjaannya seperti jadwal pekerjaan yang fleksibel dan cuti pribadi (Berk & Gundogmus, 2018). *Work-life balance* menunjukkan sejauh mana pegawai terpenuhi akan kebutuhan dalam kehidupan pekerjaannya dan kehidupan pribadinya melalui keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi. *Work-life balance* yang dikelola dengan baik memberikan pegawai rasa aman dan puas karena berhasil menangani konflik kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan lebih baik. Saat ini banyak pegawai yang merasa bahwa *work-life balance* merupakan prioritas utama dan memiliki posisi yang sama dengan keamanan kerja yang berarti keseimbangan antara kehidupan

pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadikan salah satu *goal* pegawai dalam karirnya.

Kecenderungan sulit dalam menemukan dan mempertahankan pegawai yang cakap adalah salah satu akibat apabila suatu organisasi tidak mendukung pegawai dalam mencapai *work-life balance*. Meningkatnya masalah kesehatan secara fisik dan mental yang akhirnya memicu adanya stres kerja tentunya berdampak pada pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien serta turunnya perilaku dan etika pegawai juga akibat dari organisasi yang tidak memperhatikan *work-life balance* pegawainya dengan baik. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa antara keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi atau *work-life balance* dan stres kerja terdapat hubungan.

Adanya *work-life balance* dapat mencegah terjadinya stres kerja. Tingkat stres kerja dapat terkontrol dalam suatu organisasi apabila *work-life balance* pegawai tinggi. Ketika seseorang mampu mengemban tanggung jawab dalam pekerjaannya dan kehidupan pribadinya maka situasi pegawai dapat dikatakan stabil. Sedangkan apabila tingkat stres kerja dalam suatu organisasi tidak terkontrol maka dapat dikatakan bahwa *work-life balance* pegawai rendah. Hal tersebut terjadi karena ketika seorang pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik saat di kantor sehingga tidak akan terbebani dengan permasalahan dalam lingkup kehidupan pribadinya (Wirawan & Sukmarani, 2023).

Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paramata (2024), Hidayat et., al (2019) , dan Rinjani & Rinaldi (2024) mengemukakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja. Diperkuat oleh

penelitian yang dilakukan oleh Zerlina et., al (2024), Aruldoss et., al (2020) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Jika dilihat lebih luas faktor yang memengaruhi stres kerja tidak berhenti hanya di *work-life balance*, faktor lainnya yaitu beban kerja. Definisi beban kerja adalah suatu keadaan dari pekerjaan dimana pegawai dituntut untuk menyelesaikan uraian tugasnya pada batas waktu yang telah ditentukan (Munandar, 2014). Ketika suatu organisasi tidak cakap dalam mengelola beban kerja bagi pegawainya tentunya merupakan suatu isu yang perlu diperhatikan. Ketika pegawai diberikan banyak tugas pekerjaan yang perlu diselesaikan hari itu juga, yang akhirnya membuat pegawai perlu bekerja lebih keras dan cepat tetapi perlu mempertahankan ketepatan dan efisiensi yang dimana menyebabkan pegawai mengalami kelelahan secara fisik maupun psikologis. Tuntutan beban kerja yang tinggi dengan *deadline* yang tidak sesuai tentunya membuat pegawai dikejar waktu untuk menyelesaikan tugasnya juga dapat menimbulkan stres bagi pegawai. Hal tersebut menyebabkan pegawai cenderung sulit untuk menjalankan pekerjaannya secara optimal. Oleh karena itu, dapat di duga bahwa beban kerja dan stres kerja terdapat hubungan. Dapat disimpulkan bahwa tingkat beban kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya stres kerja yang dialami oleh pegawai.

Sejalan dengan peneletian terdahulu mengenai Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja yang dilakukan oleh Kartika & Riana (2024), Saputri et., al (2024), dan Marsal et., al (2023) menyatakan terdapat pengaruh positif antara variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh

Sitanggang & Ikhrum (2021), Adyana et., al (2023), dan Susiarty et., al (2019) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja.

Maka karena itu, instansi perlu meningkatkan program *work-life balance* yang dimana berdampak baik bagi pegawai terutama dalam menurunkan tingkat stres. Di samping itu, instansi harus memperhatikan keseimbangan waktu pegawai dalam bekerja, hal tersebut dapat meminimalisir pegawai yang lembur sehingga pegawai memiliki jam kerja yang optimal dan mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Disini instansi juga perlu memperhatikan beban kerja yang akan diberikan pada pegawai. Ketika beban kerja yang diberikan sesuai dengan tenggat waktu maka pegawai tidak akan merasa kewalahan dalam melakukan pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat meminimalisir stres yang dialami oleh pegawai akibat pekerjaannya. Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, tentunya instansi dapat memberikan suasana yang nyaman bagi pegawai sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

Tujuan instansi yang tercapai secara efektif dan efisien adalah harapan dari setiap instansi pemerintah, tidak terkecuali dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya yang juga menginginkan para pegawai bekerja dengan baik agar tujuan instansi dapat dicapai secara optimal. Hakikat manusia yang tidak luput dari kesalahan yang memungkinkan pegawai juga tidak selamanya dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, kemungkinan disebabkan keseimbangan kehidupan pribadi dan di tempat kerja tidak terpenuhi sehingga pegawai mengalami stres yang mengakibatkan sulit tercapainya tujuan

instansi. Dimana akhirnya berdampak pada instansi yaitu hasil yang diberikan kurang optimal. Oleh sebab itu, diperlukan peran dari manajemen untuk mendukung terwujudnya *work-life balance* dan mengurangi tingkat stres kerja pegawai agar mendukung berjalannya proses kerja yang optimal.

Berdasarkan pada fenomena yang terjadi di instansi, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam penelitian dengan berjudul: **“Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Penelitian Terhadap PNS Non Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang, terjadinya stres kerja yang tinggi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya yang mungkin dapat disebabkan oleh *work-life balance* dan beban kerja, maka dapat dibuat beberapa pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja PNS Non Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja pada PNS Non Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya?

3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PNS Non Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja PNS Non Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja PNS Non Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja PNS Non Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja PNS Non Eselon III pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap stres kerja PNS Non Eselon III pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan kegunaan praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu**

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan secara teori maupun praktis. Secara teoritis, diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan penghayatan akan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan. Secara praktis, dapat memperdalam pemahaman pengetahuan khususnya mengenai *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja.

#### **2. Bagi Instansi**

Sangat penting bagi instansi untuk mempertimbangkan dan memperhatikan *work-life balance* dan beban kerja yang diharapkan dapat menurunkan tingkat stres kerja PNS Non Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. Disamping itu, diharapkan dapat menjadi acuan kebijakan yang akan datang.

### 3. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan keikutsertaan penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

### 4. Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa untuk melakukan studi lebih lanjut.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Letnan Harun No. 1, Sukarindik, Kec. Bungursari, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46151.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penyusunan penelitian skripsi ini dari bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Desember 2024 sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian (Lampiran 1).