

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan berbasis desentralisasi yang menggunakan sistem otonomi. Desentralisasi yang digunakan bukan tanpa landasan, melainkan diatur sedemikian rupa sehingga menghasilkan keteraturan berdasarkan tujuan masing-masing daerah, daerah yang dimaksud adalah daerah otonom, yang selanjutnya disebut daerah kesatuan masyarakat hukum yang mengatur batas wilayah, mengurus pemerintahan dan kepentingan masyarakat. Hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa daerah mempunyai kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang yang memiliki kewenangan serupa.

Sumber daya manusia salah satu faktor penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga harus dikelola dan digunakan dengan baik. Karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya yang dimilikinya, maka sumber daya manusia selalu melekat pada setiap organisasi sebagai peran dalam memberikan kontribusi untuk mencapai keberhasilan dan keseimbangan untuk sebuah organisasi. Keseimbangan ini menjadi peran utama bagi lembaga untuk berkembang secara produktif dengan mengatur kebutuhan organisasi sumber daya manusia yang profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan instansi dapat berfungsi secara efektif, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawainya

Hal ini dilandasi oleh pemahaman bahwa manusia merupakan penentu semua kinerja organisasi, kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan terbukti manfaatnya, suatu instansi ingin para pegawainya memperhatikan dengan

Sungguh-sungguh kemampuannya untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja, maka keberhasilan akan sulit dicapai. (Sutrisno, 2016:50) beberapa kebijakan yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah dengan memberikan beban kerja yang memadai dan mengurangi tingkat stress kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai. Kinerja yang baik salah satu keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang pegawainya didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sumber daya manusia yang dipekerjakan oleh pemerintah untuk memberikan pelayanan untuk kepentingan umum khususnya masyarakat setempat. Dari tugasnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharuskan untuk bekerja secara profesional. Namun pada kenyataannya apa yang diharapkan belum terpenuhi, penyebabnya bisa karena beban kerja dan stress kerja yang tinggi mengakibatkan penurunan kinerja pegawai yang kurang kondusif dan efektif. Ketidaksesuaian tersebut disebabkan adanya tekanan kerja, pekerjaan yang diberikan terkadang mendesak dan tuntutan pekerjaan diberikan dalam waktu secara singkat.

Dalam meningkatkan kinerja yang baik, seorang pegawai terkadang mengalami kendala. Kendala tersebut dapat dirasakan dari berbagai faktor, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan turunnya kinerja seorang pegawai. Menurut (Danang, 2016:33) ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan disebabkan banyaknya kerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Beban kerja merupakan tekanan dari sumber daya mental yang terbatas, salah satu penyebab turunnya kinerja dikarenakan beban kerja yang berlebihan. Memberikannya beban kerja dapat menentukan sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan kerjaan secara maksimal dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai itu sendiri, oleh karena itu beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan seseorang menjadi stress dalam pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai.

Stress kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik yang mempengaruhi emosi, akibatnya pegawai mengalami berbagai gejala

stress yang dapat mengganggu pekerjaannya, antara lain ketegangan, kecemasan, mudah marah, dan kebosanan. (Manurung & Ratnawati 2017:11) stress kerja ketegangan atau tekanan emosi yang dialami seseorang yang dihadapkan pada tuntutan, hambatan dan peluang yang sangat besar yang dapat mempengaruhi emosional, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Penelitian yang dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang yang beralamat di Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 1 Kabupaten Karawang Telp. 429800, 429801, 429802, 429803, Fax 411923. Portal atau website resmi Sekretariat Daerah Karawang Kabupaten pada tahun 2021 menetapkan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang (SETDA) dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 dan petunjuk pelaksanaannya diatur melalui Peraturan Bupati Karawang Nomor 39 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang. Sekretariat Daerah bertugas membantu kepala daerah dalam merumuskan kebijakan dan mengkoordinasikan dinas dan lembaga teknis daerah.

Dalam memenuhi tugas dan kewajibannya, sekretaris daerah bertanggung jawab kepada kepala daerah. Sekretariat Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Administrasi, organisasi dan kepengurusan serta pemberian pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat daerah. Dibantu oleh berbagai asisten untuk menangani hal-hal seperti Asisten Administrasi, Asisten Pemerintahan, Asisten Hukum, Asisten Kesejahteraan Sosial dan Asisten Pembangunan Ekonomi, yang kemudian membawahi Perkantoran. Subbagian Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang berada di bawah Bagian Protokoler, TU dan Kepegawaian yang termasuk dalam Kantor Humas, Protokoler dan Humas (HPU) sebagai Organisasi Perangkat Daerah (DPO) yang mempunyai tugas menangani urusan kepegawaian (SETDA) memberikan pelayanan kepada pegawai seperti pelayanan cuti tahunan, pelayanan asuransi BPJS, sistem informasi kepegawaian, kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pegawai negeri, penyelenggaraan jabatan fungsional umum tertentu (JFUD) hingga pensiun.

Permasalahan yang ada di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang kurang optimalnya pegawai dalam menjalankan tugas sesuai capaian target yang ditetapkan, adanya tekanan beban kerja serta stress kerja yang dialami oleh pegawai

sehingga terjadi adanya penurunan kinerja pegawai. Beban kerja tersebut dikarenakan adanya frekuensi datangnya pekerjaan sangat tinggi, sifatnya terdesak dan waktu yang diberikan terbatas. Sedangkan stress kerja, pegawai merasa lelah karena target yang diberikan instansi cukup banyak, sehingga akan mengakibatkan adanya penurunan produktivitas kerja serta kinerja pegawai yang dihasilkan.

Untuk menjawab permasalahan tersebut penulis melakukan pra-survei terhadap 30 orang pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Karawang, berikut adalah hasil pra survei kinerja.

Tabel 1.1

Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja

No	Pernyataan	Baik	Tidak Baik	Total
Variabel Kinerja		Orang	Orang	Orang
1	Kualitas: Kualitas capaian target kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	7	23	30
2	Capaian target yang diberikan kepada pegawai	10	20	30
3	Inisiatif: Inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja	5	25	30
4	Tanggung Jawab: Rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan	24	6	30
5	Kekompakan: Kekompakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja	20	10	30

Sumber: Jawaban Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui mengenai pernyataan dalam variabel kinerja pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, pegawai mengisi responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak baik. Dari hasil pra survei menunjukan bahwa kualitas kerja dan inisiatif pegawai masih rendah. Pada nomor satu menyatakan 23 orang pegawai bahwa mereka tidak mampu untuk mengerjakan tugas lebih cepat yang diberikan instansi, karena tuntutan pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi. Ke dua dengan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 20 orang tidak memiliki kemampuan bekerja dalam mencapai target yang ditentukan, memiliki waktu yang kurang untuk menyelesaikan setiap pekerjaan,

sehingga adanya keterlambatan dalam menyelesaikan kerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan. Kemudian ketiga, yang menyatakan tidak benar dengan responden 25, pegawai tidak memiliki inisiatif untuk melakukan kerjaan melebihi target yang telah ditetapkan oleh instansi. Bisa disimpulkan fenomena yang terjadi kurangnya kemampuan pegawai dalam mengerjakan target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh instansi, sehingga kemampuan hasil capaian target kerja pegawai tidak ada perkembangan selama kurun waktu tiga tahun.

Selanjutnya dapat dilihat hasil data Sasaran Kerja Pegawai yang terdapat pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang selama tiga tahun terakhir dari tahun 2019, 2020 dan 2021, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Sasaran Kerja Pegawai

Tahun	Data Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		
	Capaian Kerja	Target	Keterangan
2019	100	50	Tidak Tercapai
2020	100	50	Tidak Tercapai
2021	100	50	Tidak Tercapai

Sumber: Nilai SKP Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, diolah 2022.

Dari gambar 1.2 dapat dilihat bahwa dari data sasaran kerja pegawai dalam capain kerja selama tiga tahun masih menunjukan angka yang sama. Sedangkan target kerjanya masih cukup jauh untuk dicapai. Hal ini terjadi adanya pandemi covid-19, dimana dalam beberapa waktu pegawai tidak dapat bekerja di kantor diharus melaksanakan perkerjaan dari rumah sehingga kurang efektifnya dalam menyelesaikan tugas. Hal ini juga tidak hanya masa covid tetapi disebabkan banyak beban kerja yang diberikan dan stress kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Berdasarkan data sasaran kerja dan pra survey diatas dapat disimpulkan, bahwa capaian target kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang masih terbilang rendah, hal tersebut dikarenakan kualitas kinerja pegawai masih cukup rendah dan hasilnya pun tidak tercapai dengan baik, sehingga bisa berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan banyaknya beban kerja dan stress kerja yang dirasakan pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Muhammad Taufiq, dkk, 2022). Dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara”. Dari ke tiga variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja (Y). Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Selanjutnya peneliti mengambil data dari hasil pra-survey mengenai beban kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survei Beban Kerja

No	Pernyataan	Tinggi	Tidak Tinggi	Total
Variabel Beban Kerja		Orang	Orang	Orang
1	Beban Waktu: Hambatan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	17	13	30
2	Tuntutan waktu kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	24	6	30
3	Beban Usaha Mental: Frekuensi kerja yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya	26	4	30
4	Tingkat Resiko Kerjaan: Tingkat resiko pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai	10	20	30

Sumber: Jawaban Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, 2022.

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel 1.3 mengenai beban kerja pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, pegawai mengisi responden paling banyak yang menyatakan tinggi, Pertama yaitu beban waktu, sebanyak 17 responden menyatakan bahwa pegawai selalu mendapatkan hambatan dalam menyelesaikan tugas, dikarenakan pekerjaan tidak sesuai dengan harapan dan seringnya dinas luar yang harus dilakukan sehingga menghambat pekerjaan sebelumnya. Kedua 24 orang pegawai menyatakan bahwa mereka selalu melakukan pekerjaan melebihi waktu yang telah ditetapkan jam kerja, karena pekerjaan yang diberikan terlalu berat untuk selesaikan. Dan yang paling banyak menjawab tinggi yaitu beban usaha mental, dimana 26 orang pegawai merasa sangat terbebani

dengan diberikannya tugas yang sifatnya mendesak/mendadak, contoh diberikannya tugas tambahan kepada seorang pegawai kemudian waktu yang diberikan terbatas. Peneliti mendapati adanya fenomena beban kerja, yaitu kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang masih rendah, dimana masih terdapatnya beberapa orang pegawai yang dalam menyelesaikan beberapa hasil laporan kegiatannya mengalami keterlambatan waktu yang telah ditentukan instansi.

Adapun target kerja yang dirasakan oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang yang diambil sebagian dari beberapa divisi/bagian. Berikut merupakan target beban kerja yang terdapat pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.

Tabel 1.4

Target Beban Kerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang

No	Devisi/Bagian	Job Deks/Kerjaan	Berkas dokumen Kegiatan perhari	Tugas Tambahan	Total
1	Sub Bagian Pemerintahan	Pembinaan, pengoorganisasian pemerintahan umum dan hubungan masyarakat	(4 Dokumen X 5 Hari)	8	28
2	Sub Bagian Umum	Mengelola surat menyurat, pengadaan barang dan perlengkapan kerumahan dan administrasi bidang kepegawaian	(4 Dokumen X 5 Hari)	7	27
3	Sub Bagian Keuangan	Mengelola administrasi keuangan serta rencana menyusun laporan keuangan	(4 Dokumen X 5 Hari)	7	27
4	Sub Bagian Penyusunan	Pengumpulan dan menyiapkan kerja dinas, menganalisa, mengajikan dan melaorkan pelaksana kerja dinas	(4 Dokumen X 5 Hari)	9	29
5	Sub Bagian Masyarakat	Pengolahan data dan sistem informasi, dokumentasi, dan pengelolaan pemerintahan	(4 Dokumen X 5 Hari)	7	27
Total				38	138

Sumber: Target pekerjaan di Sekretariat Dearah Kabupaten Karawang, diolah 2022.

Dari tabel 1.4 diatas, dalam melakukan pekerjaan tugasnya setiap masing – masing devisi ditargetkan 4 berkas dokumen atau kegiatan yang harus diselesaikan

perharinya, dikarenakan adanya tugas tambahan dari pegawai kantor yang menyelesaikan tugas lebih dari yang telah ditargetkan. Bisa dilihat dari tabel diatas, dari sub bagian pemerintahan pegawai diberikan tugas tambahan sebanyak 8 dokumen. Kemudian dari sub bagian umum, sub bagian keuangan dan sub bagian masyarakat, diberikannya tugas tambahan sebanyak 7 dokumen. Selanjutnya sub bagian penyusunan, pegawai menyelesaikan 9 dokumen dari tugas tambahan yang diberikan. Dari lima divisi tersebut jumlah target kegiatan yang seharusnya diselesaikan 100 dokumen perminggu yang masuk sebanyak 138 dokumen atau kegiatan yang telah diselesaikan, oleh karena itu adanya kelebihan beban kerja sebanyak 38 dokumen diselesaikan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang dalam satu minggu. Dengan demikian banyaknya waktu yang dihabiskan dikarenakan masing-masing tugas pekerjaan memerlukan waktu berjam- jam dan dibutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut untuk diselesai secara maksimal.

Tabel 1.5
Pengukuran Beban Kerja Pegawai

No	Uraian Tugas	Satuan Tugas	Waktu Penyelesaian	Waktu Kerja Efektif	Beban Kerja
1	Penyiapan bahan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)	Documen	120 Menit	480 Menit	20
2	Pelaksanaan kegiatan analisis kebutuhan rumah tangga	Kegiatan	60 Menit	480 Menit	20
3	Mengelola data susulan berdasarkan jenis jabatan	Documen	60 Menit	480 Menit	20
4	Melakukan kegiatan menyiapkan data kelembagaan, merekap honor memvalidasi perubahan kegiatan kerja	Kegiatan	120 Menit	480 Menit	20

Sumber: Pengukuran beban kerja, diolah 2022.

Dari tabel 1.5 diatas, dari urain tugas standar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya yang ditargetkan sebanyak 20 documen atau kegiatan perminggunya, waktu yang di habiskan seorang pegawai dalam mengerjakan tugas kisaran 60 – 120 menit dalam satuan tugas, dan waktu yang telah ditetapkan pegawai dalam bekerja yaitu 8 jam perharinya.

Berdasarkan hasil dari pra survey dan data target beban kerja diatas, bahwa beban kerja yang dialami oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang cukup tinggi, sehingga pegawai mengalami penurunan produktivitas kerja, hal ini dikarenakan semua aktivitas pegawai terfokuskan kepada beban kerja yang sangat tinggi. Dengan demikian, beban kerja tersebut lebih dikurangi untuk memberikan pegawai lebih menikmati pekerjaanya.

Hal ini bersejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Moh Rizal Arfani & Bachruddin Saleh Luturlean, 2022) dengan judul”Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suconfindo Cabang Bandung”. Bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35.07%. Selanjutnya peneliti mengambil data hasil pra survey mengenai stress kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang sebagai berikut:

Hasil Kuesioner Pra Survai Stress Kerja

No	Pernyataan	Tinggi	Tidak Tinggi	Total
Variabel Stress Kerja		Orang	Orang	Orang
1	Prilaku: Tingkat emosi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	12	18	30
2	Stress Fisiologis: Kelelahan yang dialami karyawan dalam menyelesaikan target pekerjaan	27	3	30
3	Stress Psikologis Banyaknya keluhan yang dialami pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	20	10	30

Sumber: Kantor Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, 2022

Bisa dilihat tabel 1.6 diatas, didapatkan hasil bahwa pra-survei pernyataan dari stress kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang responden yang paling banyak yang menyatakan tinggi. Dalam stress fisiologis sebanyak 27 responden, pegawai merasa lelah dengan tuntutan target kerja yang diberikan. Selanjutnya stress psikologis, dalam hal ini mereka menyatakan 20 pegawai sering mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi. Kemudian yang terakhir perilaku, sebanyak 12 pegawai bisa mengontrol emosinya walaupun mendapatkan tekanan dalam bekerja. Meskipun tingkat perilaku paling sedikit menunjukkan tidak tinggi, namun hal tersebut mengindikasikan bahwa masih adanya stress kerja yang dirasakan oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.

Dari pernyataan pra survey diatas menunjukkan bahwa stress kerja yang dirasakan pegawai sangat tinggi, hal ini disebabkan adanya beban kerja yang tinggi sehingga menurunkan hasil kinerja pegawai.

Hal ini bersejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Wahyu Muji Lestari, Lie Liana & Ajeng Aquinia, 2020) dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara”. Bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas peneliti mendapatkan fenomena stress kerja, dimana pegawai mengalami stress kerja disebabkan beban kerja yang harus dicapai pegawai terlalu tinggi serta waktu yang diberikan sangat singkat, kemudian sering terjadi penundaan dan penumpukan tugas sehingga dapat berdampak pada keterlambatan tugas yang seharusnya sudah terselesaikan. Oleh karena itu, seorang pegawai akan merasa stress apabila tuntutan kerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan, kemudian tekanan kerjaan dari atasan mendapatkan beberapa tugas tambahan yang harus pegawai kerjakan sehingga membuat kerjaan menjadi *double job deks* hasil pekerjaan yang diselesaikan kurang maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil dari latar belakang yang dilakukan penulis pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban pekerjaan yang diberikan instansi kepada pegawai terlalu banyak.
2. Kurangnya pegawai memanfaatkan waktu kerja secara maksimal.
3. Tingkat tanggung jawab pegawai rendah.
4. Adanya stress kerja dikarenakan tuntutan target pekerjaan.
5. Tinggat stress kerja disebabkan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan.
6. Hasil capain target pegawai kurang maksimal.
7. Kurangnya kesadaran pegawai dalam meningkatkan capaina kinerja.
8. Pegawai tidak dapat menyelesaikan dengan tepat waktu.
9. Menurunnya kinerja diakibatkan adanya beban kerja dan stress kerja berlebihan

1.3 Batasan Masalah

Bedasarkan hasil dari latar belakang yang dilakukan penelitian maka pembatasan dalam penelitian dibatasi menggunakan dua variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan stress kerja sebagai variabel terikat. Maka peneliti melakukan pembatasan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti berada dalam kajian ilmu manajemen khusus pada manajemen sumber daya manusia.
2. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerha terhadap stress kerja pegawai.
3. Unit analisis di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.
4. Responden yang diambil yaitu pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.
5. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuntitatif deskriptif dan verifikatif menggunakan regresi linier berganda.
6. Alat bantu analisis yang digunakan yaitu SPSS 23.0.

1.4 Perumusan Masalah

1. Bagaimana Beban Kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana Stress Kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang?
4. Apakah ada hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang?
5. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang?
6. Apakah Stress Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang?
7. Apakah pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Beban Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Stress Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang?
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial Stress Kerja terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.

7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara simultan Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapanakan memiliki kegunaan ilmiah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu penulis juga harap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat, terutama bagi:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah

1. Untuk menambah ilmu pengetahuan serta menjadi informasi dalam bidang yang diteliti dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki penelitian secara umum kepada masyarakat. Organisasi/perusahaan, maupun pegawai/karyawan khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pegawai
2. Dapat dijadikan referensi bahan studi ilmiah untuk menambah wawasan mahasiswa dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pegawai.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan dan menjadi bahan pertimbangan organisasi dalam aspek praktis untuk mengla sumber daya manusia, khususnya untuk mengurangi beban kerja dan stress kerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan.

