

**HUBUNGAN ANTARA WORK STRESS, WORK
LOAD, DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM
KOTA PAGARALAM**



SKRIPSI

Oleh :

**TASYA MULIA SARI
NPM. 2161201031**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**HUBUNGAN ANTARA WORK STRESS, WORK
LOAD, DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM
KOTA PAGARALAM**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Fakultas Ekonomi Dan Bsinis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh :

**TASYA MULIA SARI
NPM.2161201031**

**PROGRAM STUDI MANAJMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA WORK STRESS, WORK LOAD, DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA PAGARALAM



SKRIPSI

Diajukan Oleh :

TASYA MULIA SARI
NPM. 2161201031

Disetujui Oleh :

Pembimbing

Merta Kusuma, SE., MM

NIDN. 0204038901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furgonti Ranidiah, SE., MM

NIDN. 0208047301

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

**HUBUNGAN ANTARA WORK STRESS, WORK LOAD, DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA PAGARALAM**

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna memperoleh gelar sarjana manajemen

Hari : Selasa
Tanggal : 5 Agustus 2025

SKRIPSI

Oleh:

**TASYA MULIA SARI
NPM.216120101152**

Dewan Penguji :

- | | | |
|-----------------------------------|---------|---------|
| 1. Dr. Sri Ekowati, S.E.,M.M | Ketua | (.....) |
| 2. Mardhiyah Dwi Ilhami, S.E.,M.M | Anggota | (.....) |
| 3. Merta Kusuma, S.E.,M.M | Anggota | (.....) |

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, SE., MM
NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Tasya Mulia Sari menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan Dosen Pembimbing . Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis atau pada Program Studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.



Tasya Mulia Sari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju”

Persembahan

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan kekuatan yang diberikan kepada penulis, sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Karya sederhana ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Penulis ingin mengucapkan terima kasih, kepada sosok laki-laki yang begitu kuat. Meski telah berbeda dunia, dia adalah ayah yang sangat berarti bagi penulis, sosok yang raganya tak lagi mampu di dekap, suara yang mustahil untuk didengar. Cinta pertamaku Alm. Ayah Harmin skripsi ini saya persembahkan untuk alm. Ayah yang tidak sempat untuk melihat dan mendampingi putri bungsunya menyelesaikan pendidikan. Rasa iri dan rindu yang tak tersampaikan pelukan yang tak ada balasan sering membuat saya terjatuh, tapi itu semua tidak mengurangi rasa bangga dan terimakasih kepada ayah.
- ❖ Ibu saya tersayang Apriati yang perjuangannya sangat luar biasa, terimakasih banyak atas doa dan perjuangan yang sudah diberikan sampai detik ini, sehingga segala urusan yang anakmu lakukan mendapatkan kemudahan dan kelancaran. Terimakasih untuk setiap keringat dan semua pengorbanan yang telah dilakukan. Terimakasih atas nasehat, dukungan, dan motivasi yang menjadi salah satu alasan terkuat saya untuk bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga dengan selesainya

skripsi ini dapat membuat bangga keluarga.. skripsi ini saya berikan dan selesaikan sebagai ucapan terimakasih.

- ❖ Panutanku kedua kakak perempuan saya Yessi Oktaviani, S.Pd dan Ica Devi Yanti, S.A.P terimakasih banyak atas dukungannya secara moril ataupun materil. Terimakasih juga atas segala motivasi dan bimbingannya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Kepada seseorang yang tak kalah pentingnya, Hafiza Radif purnama. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penyelesaian skripsi ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, serta memberikan semangat untuk pantang menyerah.
- ❖ Bapak Merta Kusuma, S.E., MM selaku dosen pembimbingku terima kasih telah sabar dalam membimbing, memberikan arahan, dan ilmu yang sangat berarti bagi saya. Bimbingan dan motivasi yang diberikan menjadi bekal untuk perjalananku.
- ❖ Teman-teman di bangku perkuliahan yang telah menemani penulis dalam menyelesaikan pendidikan di jurusan ini, terimakasih atas pertualangan yang luar biasa, kenangan canda dan tawa yang sangat menyenangkan.
- ❖ Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri, tasya mulia sari. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini, sudah berhasil menyelesaikan apa yang telah dimulai. Walaupun dalam perjalanannya sering sekali mengeluh, ingin menyerah dan putus asa, namun terimakasih telah menjadi manusia kuat yang selalu bias mengandalkan diri sendiri.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya serta sholawat beriringan salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Hubungan Work Stress, Work Load, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pagaram”** dapat penulis selesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya pihak-pihak yang membantu dan berkontribusi dalam proses pembuatan skripsi ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, guna mendukung kelancaran penyusunan skripsi ini. Dengan rasa hormat yang mendalam penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

4. Bapak Merta Kusuma, SE., MM selaku pembimbing yang telah membimbing dan meluangkan waktu guna mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam melakukan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa isi dan cara penyajian skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena ini, segala kritik dan saran sangat penulis harapkan guna meningkatkan mutu dari penulisan skripsi ini. Penulis juga berhadap, penulisan ini dapat bermanfaat dan menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalaminya du masa yang akan datang.

Bengkulu, 2024

Penulis

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *WORK STRESS*, *WORK LOAD*, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJAPEGAWAI KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA PEGARALAM”.

Oleh :
Tasya Mulia Sari¹
Merta Kusuma, S.e.,M.M²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *work stress*, *work load*, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai kantor komisi pemilihan umum Kota Pagar Alam. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, populasi penelitian ini adalah pegawai kantor KPU Kota Pagaralam sebagai objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis secara inferensial menggunakan SPSS dan analisis koefisien determinasi (R²).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Stress* tidak memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pagaralam. Hal ini berarti tingkat stress kerja yang dialami pegawai tidak secara langsung berhubungan dengan kinerja mereka. *Work Load* tidak memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pagaralam. Hal ini berarti beban kerja yang dialami tidak secara langsung memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. *Self Efficacy* memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pagaralam. Hal ini berarti *Self Efficacy* sangat penting dalam diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. *Work Stress*, I, dan *Self Efficacy* simultan atau secara bersama-sama memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pagaralam. Hal ini jika *Work Stress*, *Work Load*, dan *Self Efficacy* yang dimiliki pegawai positif maka kinerja yang dimiliki akan semakin baik dan maksimal.

Kata Kunci : *work stress*, *work load*, *self efficacy*, kinerja pegawai

ABSTRACT
RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS, WORK LOAD, AND SELF EFFICACY TOWARDS THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE OFFICE OF THE GENERAL ELECTION COMMISSION OF PEGARALAM CITY

Oleh :
Tasya Mulia Sari¹
Merta Kusuma, S.e.,M.M²

Penelitian This study aims to analyze the relationship between work stress, workload, and self-efficacy on the performance of employees at the Pagaralam City General Election Commission (KPU) office. This research is a quantitative descriptive study, with the population being employees at the Pagaralam City General Election Commission (KPU) office. Data collection techniques used were observation and questionnaires. Data analysis techniques included descriptive analysis, inferential analysis using SPSS, and coefficient of determination (R²) analysis.

The results of this study indicate that work stress has no relationship to the performance of employees at the Pagaralam City General Election Commission (KPU) office. This means that the level of work stress experienced by employees is not directly related to their performance. Workload has no relationship to the performance of employees at the Pagaralam City General Election Commission (KPU) office. This means that the workload experienced does not directly affect employee performance. Self-efficacy has a positive relationship to the performance of employees at the Pagaralam City General Election Commission (KPU) office. This indicates that self-efficacy is very important for an employee in carrying out their work. Work stress, I, and self-efficacy simultaneously or together have a positive and significant relationship to employee performance at the Pagaralam City General Election Commission (KPU) office. This means that if the employee's Work Stress, Work Load, and Self-Efficacy are positive, their performance will be better and optimal.

Keywords : *work stress, work load, self efficacy, kinerja pegawai*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1 Deskripsi Konseptual	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.2 Faktor Kinerja Pegawai	10
2.1.3 Kriteria Kinerja	12
2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	13
2.1.5 <i>Work Stress</i> (Stress Kerja)	17
2.1.6 Pengertian <i>Work Stress</i> (Stress Kerja)	17
2.1.7 Faktor Penyebab <i>Work Stress</i> (Stress Kerja)	18
2.1.8 Jenis <i>Work Stress</i> (Stress Kerja)	21
2.1.9 Dampak <i>Work Stress</i> (Stress Kerja)	22
2.1.10 Indikator <i>Work Stress</i> (Stress Kerja)	24
2.1.11 <i>Work Load</i> (Beban Kerja)	27
2.1.12 Pengertian <i>Work Load</i> (Beban Kerja)	27
2.1.13 Pengukuran <i>Work Load</i> (Beban Kerja)	28
2.1.14 Indikator <i>Work Load</i> (Beban Kerja)	29
2.1.15 <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri)	31
2.1.16 Pengertian <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri)	31
2.1.17 Dimensi <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri)	33

2.1.18	Indikator <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri).....	34
2.1.19	Hubungan <i>Work Stress</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
2.1.20	Hubungan <i>Work load</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	38
2.1.21	Hubungan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai	41
2.2	Hasil Penelitian yang Relevan	42
2.3	Kerangka Konseptual.....	46
2.4	Definisi Operasional	47
2.5	Hipotesis	49

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
3.2	Jenis Penelitian	50
3.3	Populasi dan Sampel.....	51
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.4.1	Observasi	52
3.4.1	Kuesioner.....	52
3.5	Teknik Analisis Data	53
3.5.1	Uji Instrumen.....	53
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	54
3.5.3	Analisis Deskriptif.....	56
3.5.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
3.5.5	Koefisien Determinasi	57
3.5.6	Uji Hipotesis	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	60
4.1.1	Gambaran Umum KPU Kota Pagaram.....	60
4.1.2	Visi dan Misi KPU Kota Pagaram.....	61
4.1.3	Struktur Organisasi	63
4.1.4	Karakteristik Responden.....	63
4.1.5	Karakteristik Responden.....	64
4.1.6	Hasil Uji Instrumen Penelitian	66
4.1.7	Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel.....	68
	Penelitian	68
4.1.8	Uji Asumsi Klasik	75
4.1.9	Uji Regresi Linier Berganda.....	78
4.1.10	Uji Koefisien Determinasi R^2	79
4.1.11	Uji Hipotesis.....	80
4.2	Pembahasan	82
4.2.1	Hubungan <i>Work Stress</i> Terhadap Kinerja Pegawai	83
4.2.2	Hubungan <i>Work Load</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	83
4.2.3	Hubungan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	84

4.2.4 Hubungan Work Stress, Work Load, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai.....	85
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Relevan	42
Tabel 2. 2 Definisi Operasional	47
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	53
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	64
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Lama Bekerja	65
Tabel 4. 4 Hasil Uji Instrument.....	66
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reabilitas	67
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Work Stress (X1)	68
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Work Load (X2)	70
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Self Efficacy (X3).....	72
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	74
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas	77
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	80
Tabel 4. 15 Hasil Uji T	81
Tabel 4. 16 Hasil Uji F.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teoritik	46
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan suatu unit organisasi yang mempunyai struktur dan tujuan khusus tak mampu dilepas oleh peran sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Hasibuan (2003) menegaskan bahwa sumber daya manusia ialah faktor utama guna meraih sasaran institusi. Dalam organisasi, individu ialah unsur yang terpenting yang harus ada didalam suatu lembaga. Tidak ada kehadiran manusia target keberhasilan sebuah organisasi tak bakal beroperasi, karena manusia ialah penggerak dari semua rencana, serta semua kegiatan pada salah satu lembaga.

Sumber daya manusia yang berkualitas maupun kompeten berperan signifikan demi memperoleh hasil yang optimal, yang pada gilirannya dapat mendukung keberhasilan organisasi. Di sisi lain, sumber daya manusia yang tak berkapasitas dan menunjukkan hasil yang kurang optimal dapat menjadi tantangan bersaing yang mampu merugikan badan usaha. Hal ini mendorong individu untuk meningkatkan kinerja mereka agar dapat bekerja lebih keras.

Kinerja pegawai ialah salah satu faktor yang amat berdampak terhadap pencapaian suatu lembaga. Peforma ini merupakan capaian dari kegunaan pekerjaan atau aktivitas individu dalam struktur kelembagaan, yang dipengaruhi oleh sejumlah komponen untuk merealisasikan target yang telah direncanakan dalam batas waktu tertentu. Kinerja pegawai menjadi kunci keberhasilan bagi organisasi atau

perusahaan, termasuk lembaga pemerintah seperti Komisi Pemilihan Umum (KPU). Di lingkungan kerja, pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas yang diberikan, terutama saat mendekati pemilu, di mana mereka harus mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dalam waktu yang singkat. Selain itu, faktor-faktor internal dan eksternal, seperti tingkat stres, beban kerja, dan efikasi diri, juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dalam lingkungan kerja pegawai diuntut harus mampu menjalankan tugas yang telah di berikan, terutama saat mendekati pemilu pegawai harus mampu menjalankan tugasnya dengan tepat waktu dalam periode waktu yang singkat. Di samping itu sebagian faktor internal ataupun eksternal bisa mempengaruhi kinerja pegawai, seperti tingkat stress kerja, beban kerja dan efikasi diri (self efficacy).

Berdasarkan observasi yang dilakukan di kantor komisi pemilihan umum yaitu dengan melakukan wawancara bersama salah satu pegawai kantor KPU bapak Jon Dahri, S.Kom selaku operator mengatakan bahwa kinerja pegawai KPU Kota Pagaralam sering kali menurun terutama pada saat menjelang pemilu. Para pegawai memikul tanggung jawab yang besar dalam memastikan kelancaran dan transparansi pemilu. Kinerja pegawai KPU Kota Pagaralam dikatakan kurang baik dapat dilihat dari beberapa faktor permasalahan yang ditemukan seperti; banyaknya keterlambatan para pegawai, sering terjadi tingkat kesalahan administratif, keterlambatan penyelesaian tugas, dan para pegawai sering mengambil cuti ataupun izin. Seperti pada tahun 2024, tingkat kehadiran pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Pagaralam menunjukkan variasi yang signifikan di berbagai periode.

Berdasarkan laporan interval kepegawaian, rata-rata tingkat kehadiran pegawai selama periode non-pemilu tercatat sebesar 90% sedangkan pada periode persiapan dan pelaksanaan pemilu menurun menjadi 75%. Seperti yang terdapat pada data yang dilampirkan pada halaman lampiran.

Menurut Mangkunegara (2013) Stress kerja (Work Stress) merupakan suatu hal elemen yang amat berdampak terkait dengan performa karyawan yang muncul dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Pegawai KPU Kota Pagaram sering mengeluh terhadap stress kerja yang mereka rasakan yang timbul akibat tekanan pekerjaan yang terus menerus, baik karena sifat pekerjaan itu sendiri ataupun lingkungan kerjanya. Yang biasanya terjadi pada pegawai yang usia 40 keatas dimana mereka lebih cepat merasa lelah, tingkat emosi yang tinggi dan akan mengakibatkan stress. Stress terjadi juga pada pegawai yang masih baru dimana mereka masih beradaptasi dengan lingkungan. Jika stress kerja tidak dikendalikan dengan baik, maka bisa mengakibatkan penurunan produktivitas, kualitas kerja menurun, hubungan kerja yang buruk, burnout, tidak bisa mengendalikan emosi, dan pengambilan keputusan yang buruk. Stress kerja yang di alami itu yang sangat berdampak buruk bagi suatu organisasi.

Selain stress kerja (Work Stress), elemen lain yang juga sangat berdampak pada kinerja pegawai ialah beban tugas (work load). Jumlah pekerjaan yang berlebihan akan berdampak buruk terhadap performa pegawai. Tingkat jumlah pekerjaan yang dialami karyawan KPU Kota Pagaram lumayan tinggi. Dimana beban kerja yang

terjadi disebabkan oleh tingkat stress kerja yang meningkat, tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kapasitas pegawai dan jam kerja yang berlebihan seperti lembur, akan mengakibatkan stress dan burnout yang akan berpengaruh buruk bagi kinerja pegawai. Terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang harus di selesaikan dengan keterbatasan waktu menyebabkan beban kerja yang tinggi. Maka dari itu sebaiknya suatu organisasi bisa menghitung jumlah pegawai dan jumlah output yang bisa dilaksanakan setiap pegawai, sehingga pegawai bisa melaksanakan tugasnya dengan optimal sesuai kemampuannya.

Di sisi lain, elemen lain yang berdampak pada kinerja pegawai yaitu efikasi diri (self-efficacy) atau kepercayaan individu terhadap kapabilitasnya terkait menuntaskan pekerjaan spesifik. Pegawai menggunakan efikasi diri yang optimal biasanya lebih yakin pada diri untuk menyelesaikan pekerjaan dan lebih banyak bisa mengatasi tuntutan dengan baik dan efektif. Namun disisi lain orang memiliki efikasi diri yang minim berpotensi mempertanyakan keahliannya yang dimilikinya demi melaksanakan pekerjaan yang terperinci. Dalam organisasi KPU Kota pagaralam ini beberapa karyawan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, yang lain memiliki jumlah yang rendah sehingga menyebabkan seseorang tidak percaya diri akan kemampuannya dan akan menngakibatkan kinerja pegawai KPU menurun.

Berdasarkan uraian di atas, maka topik ini menarik untuk dibahas dan penelitian harus dilakukan untuk memahami bagaimana **“Hubungan Antara Work Stress,**

Work Load, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Pagaram”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain, terdiri dari:

1. (Work Stress) stress kerja yang terjadi di lingkungan kerja memiliki tekanan tinggi, terkhususnya pada lembaga KPU yang memiliki tanggung jawab besar pada saat penyelenggaraan pemilu. Masih adanya stress kerja yang di alami para pegawai KPU kota Pagaram sehingga Kinerja pegawai menurun.
2. (Work Load) beban Kerja yang terlalu banyak serta tuntutan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan dalam batas waktu tertentu membuat pegawai merasa kewalahan dan kelelahan.
3. (Self Efficacy) efikasi diri, adanya pegawai KPU Kota Pagaram yang memiliki self-efficacy rendah yang biasanya tidak percaya kemampuannya dan tidak percaya diri untuk mengatasi tantangan pekerjaannya.
4. Menurunnya kinerja pegawai KPU Kota Pagaram disebabkan oleh faktor stress kerja, beban kerja, serta efikasi diri yang berpengaruh atau tidaknya pada peforma kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat permasalahan yang telah disebutkan di atas, peneliti membatasi penelitian supaya berfokus terhadap permasalahan yang diteliti agar tidak

menyimpang dari topik pembahasan lainnya. Maka peneliti hanya melakukan penelitian dan membahas mengenai work stress, work load, self efficacy dan perfomansi karyawan kantor KPU Kota Pagaram. Fokus utama pada penelitian ini adalah kinerja pegawai di lingkungan Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Pagar Alam.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diselidiki dalam penelitian ini didasarkan pada penyajian di bagian latar belakang :

1. Apakah terdapat hubungan antara work stress terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Pagaram?
2. Apakah terdapat hubungan antara work load terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Pagaram?
3. Apakah terdapat hubungan antara self efficacy terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Pagaram?
4. Apakah terdapat hubungan antara work stress, work load, dan self efficacy terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Pagaram?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan :

1. Hubungan antara work stress terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Pagaram.
2. Hubungan antara work load terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Pagaram.
3. Hubungan antara self efficacy terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Pagaram.
4. Hubungan antara work stress, work load, dan self efficacy terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Pagaram.

1.6 Manfaat Penelitian

Ada dua jenis kategori utama dari penelitian ini: manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Pemahaman teoretis dan wawasan tentang variabel-variabel yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penelitian ini. Ide-ide dan teori-teori manajemen sumber daya manusia juga dapat memperoleh manfaat dari studi ini, terutama yang berkaitan dengan work stress, work load, dan self efficacy sehubungan dengan kinerja pekerja.

Penelitian ini berpotensi memperluas pemahaman dan pengetahuan teoritis mengenai berbagai faktor yang memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Selain itu, studi ini turut berkontribusi dalam memperkaya konsep teori dan ide-ide dalam manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, serta efikasi diri dalam kaitannya dengan performa karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi KPU Kota Pagaralam

Temuan dalam studi ini akan digunakan sebagai dasar evaluasi dan pertimbangan strategis bagi KPU Kota Pagar Alam dalam mengelola beban kerja serta mengatasi tingkat stress pegawai. Selain itu, hasil ini dapat menjadi acuan dalam merancang kebijakan dan program yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan serta efikasi dari pegawai guna mengoptimalkan kinerja mereka.

b. Bagi Peneliti

Diperkirakan bahwa studi ini akan menjadi sumber tambahan informasi dan pengalaman ilmiah dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan beban kerja, stres di tempat kerja, kinerja karyawan, dan efikasi diri.