

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan Pembangunan Daerah tidak bisa terlepas dari Perencanaan Pembangunan Nasional. Pembangunan daerah bagian dari Pembangunan Nasional yang perencanaannya diatur dalam undang-undang No. 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Perencanaan pembangunan daerah penting dikarenakan perencanaan yang tepat adalah pembangunan yang dapat diarahkan secara berkesinambungan dan terarah, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 8 tahun 2008 bahwa pembangunan daerah adalah pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat yang nyata, baik dalam aspek pendapatan, kesempatan kerja, lapangan berusaha, akses terhadap pengambilan kebijakan, berdaya saing maupun indeks pembangunan manusia. Proses penyusunan langkah-langkah kegiatan yang melibatkan berbagai unsur dan pemangku kepentingan, untuk memanfaatkan dan mengalokasikan sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu wilayah dalam jangka waktu tertentu merupakan perencanaan pembangunan daerah.

Pembangunan daerah membawa perubahan bagi aspek kehidupan masyarakat menjadi lebih baik. Aktifitas pembangunan yang lebih terarah dan berlandaskan pedoman dapat mendorong adanya dasar, arahan, strategi dan kebijakan untuk tercapainya tujuan pelaksanaan pembangunan daerah. Keselarasan pembangunan sektoral dan pembangunan regional membantu meningkatkan keserasian pembangunan daerah. Untuk menjamin laju perkembangan, pembangunan daerah

diperlukan perencanaan terarah. Pemerintah turun tangan untuk perencanaan pembangunan daerah tersebut (Rahmatullah, Purnomo, dan Kasiwi, 2020). Selain itu sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kebutuhannya semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Sumber Daya Manusia memerlukan arahan untuk memanager dan meningkatkan kinerja karyawan (Maduningtias, Narimawati, Affandi, Priadana, dan Erlangga, 2022)

Undang-Undang Pokok Pemerintahan No 5 Tahun 1974 dan Keputusan Presiden Nomor 27 Tahun 1980 dibuat Peraturan Daerah Tingkat I Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Tingkat I Jawa Barat. Pelaksanaan perencanaan di BAPPEDA tentu membutuhkan target dan tujuannya yang jelas terutama sumber daya manusia yaitu pegawai-pegawai yang menjadi salah satu bagian untuk mencapai tujuan tersebut.

Memiliki pegawai yang berkualitas dan berkuantitas dengan keahlian dibidangnya merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan salah satu aset penting di perusahaan, organisasi ,pemerintahan ,maupun bisnis.Salah satu peran sumber daya manusia yang professional yaitu menentukan maju dan mundurnya suatu organisasi, bisnis, instansi atau unit. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia disuatu instansi sangat penting guna tercapainya tujuan-tujuan instansi. Untuk mencapai tujuan tersebut, mengoptimalkan kinerja pegawai menjadi peran dari sumber daya manusia.

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak selalu diukur dari seberapa banyak uang yang dimilikinya, tetapi ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) di sebuah instansi. Pegawai adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dipelihara dengan baik sehingga instansi harus memperhatikan setiap detail program yang berhubungan dengan manusia pengembangan sumber daya untuk menghasilkan pegawai yang kompeten dan berdaya saing tinggi (Wicaksono, Narimawati, Affandi, Priadana, dan Erlangga, 2022).

Setyorini dan Syahlani (2018) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Permasalahan-permasalahan kinerja yang dihadapi oleh setiap unit kerja membutuhkan penyelesaian yang cepat dan tepat guna mencapai target. Permasalahan-permasalahan kinerja yang terjadi merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh setiap organisasi, perusahaan ataupun sebuah insitusi dan hal ini dapat menghambat dalam mencapai tujuan, sehingga organisasi dituntut untuk melakukan suatu pendekatan tertentu dalam rangka untuk meningkatkan kinerja sertiap pegawainya (Sulistiyowati, 2018). Pendapat Budiarti, Isniar dan Pratama, Luky (2022) mengatakan bahwa kualitas kerja sumber daya manusia menentukan keberhasilan organisasi dan faktor penting dalam efektifitas suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kecerdasan emosional, untuk meningkatkan kinerja karyawan upaya yang dilakukan dengan membina pegawai untuk memiliki kecerdasan emosi yang baik (Setyorini dan Syahlani, 2018). Kecerdasan emosional salah satu faktor yang bisa mengatasi

masalah karena dapat mengatur dan mengontrol diri sendiri untuk menyelesaikan masalah. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan membantu dalam mengatasi masalah secara tepat dan menciptakan lingkungan kerja nyaman sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk karena pegawai kurang dapat pengambilan keputusan dan tidak bisa menghadapi masalah secara tepat (Wulandari, Yulianeu, dan Warso, 2017).

Pencapaian kinerja yang sesuai standar melibatkan kecerdasan emosional pegawai. Kecerdasan emosional tentu diperlukan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu menghadapi tantangan dan menjadikan pegawai yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah (Rauf, Rusdianan; Dorawati, Andi ; Hardianti, 2019).

Pegawai yang sukses dalam pekerjaannya memiliki kecerdasan emosional akan memiliki efikasi diri yang baik. Efikasi diri merupakan atribut individual yang berpengaruh terhadap kinerja. Efikasi diri merupakan keyakinan pegawai akan kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas atau menyelesaikan pekerjaan (Tristiana Rijanti, 2020). Penelitian Rizky (2021) efikasi diri sangat diperlukan oleh pegawai untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Sebagai seorang pegawai dalam menjalankan peran dan fungsinya dituntut memiliki kemampuan, keahlian dan konsentrasi yang tinggi.

Selain itu efikasi diri dapat berdampak pada perubahan perilaku saat bekerja terutama dalam menyelesaikan tugas dan tujuan. Saat mengerjakan tugas yang sulit, pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha belajar dan cenderung

tidak mudah menyerah meskipun lingkungan tidak kondusif. Apabila kepercayaan diri telah tertanam namun tetap tidak bisa meningkatkan kinerja pegawai, hal ini bisa jadi karena pegawai percaya bahwa terdapat hal lain diluar dirinya yang bisa mengontrol hidupnya (Anizzibda Chahya Khildani, 2021).

Efikasi pegawai menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa besar pegawai bertahan dalam menghadapi rintangan dan pengalaman yang menyakitkan. Semakin kuat persepsi efikasi diri semakin rajin, giat dan tekun usaha-usahanya. Dalam menghadapi kesulitan, pegawai cenderung mempunyai keraguan yang besar terhadap kemampuannya atau menyerah pada pekerjaannya. Sedangkan yang mempunyai efikasi yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk bisa melewati tantangan. Efikasi diri yang rendah dapat menghalangi pekerjaan meskipun pegawai memiliki keterampilan dan menyebabkan putus asa. (Rahman Tanjung, 2020).

Efikasi diri menunjukkan kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas atas pekerjaannya dengan maksimal dan memberikan yang terbaik. Kepercayaan diri pegawai terhadap kemampuan diri merupakan kunci utama untuk menjadikan pegawai rajin, semangat dan tekun dalam menjalankan pekerjaannya dalam kondisi apapun. Selain itu Wulantika dan Ayuningtias (2020) berpendapat bahwa efikasi diri mengarah pada penetapan tujuan yang menantang dan bertahan dalam menghadapi kesulitan. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu mengatasi semua masalah yang mengancamnya keberadaan. Maka dari itu efikasi diri yang tinggi akan menjadi lebih terlibat dalam tugas yang dikerjakannya yang bisa meningkatkan kinerja (Saragih dan Siahaan, 2021).

Menurut Sitepu dalam Saragih dan Siahaan (2021) bahwa efikasi diri dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan jika efikasi diri pegawai tinggi, akan berusaha bekerja keras untuk menyelesaikan tantangan dan meningkatkan kinerja dan apabila stres kerja pegawai berkurang maka kinerja pegawai pasti akan meningkat. Stres kerja terjadi apabila tekanan yang dirasakan pegawai akibat tugas pekerjaan yang tidak terselesaikan. Artinya pegawai mengalami stres kerja ketika tidak bisa menyelesaikan tugas pekerjaannya (Santoso, 2019).

Penelitian M. Lengkong, A. Areros, dan Sambul (2020) mengatakan stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif, artinya stres kerja juga dapat memberikan pengaruh positif bagi organisasi atau perusahaan. Stres diharapkan dapat memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pegawai yang mengalami stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan itu terjadi sebagai usaha mengatasi stres kerja yang dialami. Stres dianggap sebagai sesuatu yang buruk dikarenakan faktor negatif. Stres dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi negatif (*distress*) dan sisi positif (*eustress*). Robbins dalam Imaniah (2020) menjelaskan stres yang sering dialami di lingkungan kerja dan lingkungan pribadi merupakan masalah yang semakin banyak dijumpai dalam perusahaan atau organisasi.

Selain itu beban tugas yang dikerjakan mempunyai tuntutan masing-masing, masalah pribadi atau konflik dengan rekan kerja memicu terjadinya stres kerja. Umumnya stres yang dialami oleh pegawai semakin tinggi apabila menghadapi masalah kerja terus menerus tidak selesai hal ini untuk pada kinerja

karyawan tersebut. Tingkat stres di pekerjaan berdampak pada kinerja pegawai apabila tingkat kinerja rendah maka kinerja yang dihasilkan akan baik dan begitupun sebaliknya.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau instansi juga dirasakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat (BAPPEDA JABAR). Bappeda Jabar merupakan staf yang ada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur untuk menentukan kebijaksanaan di bidang perencanaan pembangunan di Daerah Tingkat I Jawa Barat. Sumber daya manusia di Bappeda Jabar menjadi aset, untuk itu peneliti melakukan penyebaran kuesioner awal dengan 17 pertanyaan kuesioner dengan 22 responden acak untuk pegawai Bappeda Jabar melalui *google form* guna mengetahui keadaan sumber daya manusia yang ada di Bappeda Jabar.

Kinerja pegawai pada Bappeda Jabar berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner dengan *google-form* yang disebarakan kepada 22 responden. Maka bisa dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Survey Awal Kinerja Pegawai Bappeda Jabar

No	PERTANYAAN	JAWABAN	
		YA	TIDAK
Kualitas Kerja			
1.	Apakah Bapak/Ibu mengerjakan tugas lebih dari standar yang ditetapkan?	59.1% 13 orang	40.9% 9 orang
Kuantitas kerja			
2.	Apakah tugas yang dikerjakan Bapak/Ibu melebihi rata-rata dari tugas yang telah ditargetkan ?	40.9% 9 orang	59.1% 13 orang
Keandalan Kerja			

3.	Apakah Bapak/Ibu mengecek kembali setiap tugas yang sudah diselesaikan?	86.4% 19 orang	13.6% 3 orang
Sikap			
4.	Apakah Bapak /Ibu senang saat diberikan tugas ?	68.2% 15 orang	31.8% 7 orang

Sumber : Hasil Olah Peneliti 2022

Berdasarkan hasil survei awal mengenai kinerja pegawai Bappeda Jabar yang ditunjukkan pada tabel 1.1 maka diperoleh hasil adanya fenomena terkait kinerja yaitu sebagian besar pegawai mengerjakan tugas dibawah rata-rata dari tugas yang telah di targetkan oleh Bappeda Jabar, kondisi ini di sebabkan oleh pegawai bappeda jabar lebih mendahulukan ketepatan waktu untuk mencapai target sasaran dan beban kerja yang diterima pegawai melebihi tanggung jawab seharusnya diterima.Keadaan ini mengindikasikan kinerja pegawai Bappeda Jabar masih rendah.

Selain permasalahan terkait kinerja pegawai terjadi permasalahan terkait kecerdasan emosional pada pegawai Bappeda Jabar.Kecerdasan emosional pada Bappeda Jabar berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner dengan *google-form* yang disebarakan kepada 22 responden.Maka bisa dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal Kecerdasan Emosional Pegawai Bappeda Jabar

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	
		YA	TIDAK
Kesadaran Diri			
5.	Apakah Bapak/Ibu berani untuk mengambil keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain?	45.5% 10 Orang	54.5% 12 orang
Pengaturan Diri			
6.	Apakah Bapak/Ibu bersikap tenang saat ada kejadian diluar kendali?	68.2% 15 orang	31.8% 7 orang
Motivasi			

7.	Apakah Bapak/Ibu bekerja dengan sangat giat agar tercapainya tujuan?	68.2% 15 orang	31.8% 7 orang
Empati			
8.	Apakah Bapak/Ibu sangat peduli dengan apa yang rekan kerja rasakan ?	86.4% 19 orang	13.6% 3 orang
Keterampilan Sosial			
9.	Apakah bapak/Ibu selalu bersikap tenang saat bertemu dengan orang lain ketika sedang dilanda banyak masalah?	63.6% 14 orang	36.4% 8 orang

Sumber :Hasil Olah Peneliti 2022

Berdasarkan hasil survei awal mengenai kecerdasan emosional pegawai Bappeda Jabar yang ditunjukkan pada tabel 1.2 maka diperoleh hasil adanya fenomena terkait kecerdasan emosional yaitu rendahnya keberanian untuk mengambil keputusan sendiri, kondisi ini disebabkan kurangnya percaya diri dari pegawai lalu pekerjaan yang diberikan membutuhkan diskusi dengan rekan kerja lainnya yang menyebabkan tidak bisa mengambil keputusan sendiri. Keadaan ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional masih rendah.

Selain permasalahan terkait kecerdasan emosional pegawai terjadi permasalahan terkait efikasi diri pegawai Bappeda Jabar. Efikasi diri pada Bappeda Jabar berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner dengan *google-form* yang disebarkan kepada 22 responden. Maka bisa dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
Hasil Survey Efikasi Diri Pegawai Bappeda Jabar

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	
		YA	TIDAK
<i>Level (tingkat)</i>			
10.	Apakah dengan mengerjakan tugas yang sulit terlebih dahulu dapat memudahkan menyelesaikan tugas?	31.8% 7 orang	68.2% 15 orang
<i>Strength (kekuatan)</i>			

11.	Apakah Bapak/Ibu percaya diri saat menerima tugas yang sebelumnya belum pernah dikerjakan ?	59.1% 13 orang	40.9 % 9 orang
<i>Generality</i> (keluasan)			
12.	Apakah Bapak/Ibu bisa menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun ?	45.5% 10 orang	54.5% 12 orang

Sumber : Hasil Olah Peneliti 2022

Berdasarkan hasil survei awal mengenai kecerdasan emosional pegawai Bappeda Jabar yang ditunjukkan pada tabel 1.3 maka diperoleh hasil adanya fenomena terkait efikasi diri pegawai yaitu pegawai menjawab dengan mengerjakan pekerjaan yang sulit dahulu tidak akan memudahkan menyelesaikan tugas, kondisi ini disebabkan apabila mengerjakan tugas sulit terlebih dahulu dapat menyita waktu yang lebih lama dan tugas yang sulit harus dipelajari terlebih dahulu dalam pengerjaannya sehingga menghambat pekerjaan yang lainnya. Selain itu, fenomena yang terjadi terkait efikasi diri adalah pegawai tidak bisa menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun hal ini menyangkut kewajiban untuk mengerjakan tugas agar selesai, jika pekerjaan tidak bisa terselesaikan maka bisa menghambat pekerjaan lain dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Dalam penelitian M. Lengkong, A. Areros, dan Sambul (2020) mengemukakan bahwa orang yang memiliki efikasi diri tinggi akan mampu mengerjakan sesuatu hal dengan tingkat kesulitan yang tinggi dengan berusaha semaksimal mungkin meskipun tidak terlalu menguasai pekerjaan dengan baik sedangkan orang yang memiliki efikasi rendah tidak akan mampu mengerjakan suatu hal dengan baik karena tidak yakin dengan kemampuannya walaupun itu tugas yang mudah sekalipun. Keadaan ini mengindikasikan bahwa efikasi diri pegawai Bappeda Jabar masih rendah .

Selain permasalahan terkait efikasi diri pegawai terjadi permasalahan terkait stres pegawai Bappeda Jabar. Stres kerja pada Bappeda Jabar berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner dengan *google-form* yang disebarakan kepada 22 responden. Maka bisa dilihat pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Hasil Survey Awal Stress Kerja Pegawai Bappeda Jabar

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN	
		YA	TIDAK
Tuntutan tugas			
13.	Apakah tugas yang diberikan terlalu tinggi?	40.9% 9 orang	59.1% 13 orang
Tuntutan peran			
14.	Apakah bapak/ibu sering mengerjakan tugas lebih dari satu tanggung jawab?	81.8% 18 orang	18.2% 4 orang
Tuntutan antar pribadi			
15.	Apakah Bapak/Ibu sering menerima pekerjaan dari rekan kerja diluar tanggung jawab?	72.7% 16 orang	27.3% 6 orang
Struktur organisasi			
16.	Apakah tanggung jawab yang diberikan sering berbeda dalam pelaksanaannya?	68.2% 15 orang	31.8% 7 orang
Kepemimpinan organisasi			
17.	Apakah atasan selalu menuntut pekerjaan yang sempurna kepada pegawai?	63.6% 14 orang	36.4% 8 orang

Sumber : Hasil Olah Peneliti 2022

Berdasarkan hasil survei awal stres kerja pegawai Bappeda Jabar yang ditunjukkan pada tabel 1.4 maka diperoleh hasil adanya fenomena terkait stres kerja pegawai yaitu, pegawai sering melakukan pekerjaan lebih dari satu tanggung jawab kondisi ini disebabkan oleh pegawai yang segan menolak pekerjaan dari rekan kerja yang lainnya, beban kerja bidang yang ditempati memiliki beban kinerja yang lebih

sehingga berdampak pegawai lainnya selain itu pegawai sering menerima pekerjaan dari rekan kerja lain diluar tanggung jawabnya kondisi ini diakibatkan oleh adanya double job di Bappeda jabar jadi pegawai lain memilih mengerjakan tugas rekan kerja lainnya. Selanjutnya, tanggung jawab yang diberikan sering berbeda dalam pelaksanaannya kondisi ini disebabkan karena ada pekerjaan yang harus dikerjakan diluar rencana dan bersifat mendesak sehingga pekerjaan yang harus dikerjakan sekarang harus ditunda terlebih dahulu dan mengejakan pekerjaan yang mendesak. Terakhir adanya fenomena atasan selalu menuntut pekerjaan yang sempurna kepada pegawai kondisi ini terjadi agar kinerja yang ditetapkan bisa terselesaikan dengan baik dan tercapai sesuai target yang ditentukan keadaan ini mengindikasikan bahwa stres kerja pada pegawai Bappeda Jabar.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah di paparkan diatas maka peneliti tertarik mengambil judul mengambil judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangun Daerah Provinsi Jawa Barat (BAPPEDA JABAR)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian awal yang telah dilakukan, identifikasi masalah yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Adanya indikasi masih rendahnya kinerja pegawai terlihat dari mengerjakan tugas dibawah rata-rata dari tugas yang telah di targetkan oleh Bappeda Jabar kondisi ini di sebabkan beban kerja melebihi tanggung jawab pegawai, dan pegawai bappeda mendahulukan ketepatan waktu untuk target

sasaran yang ada keadaan ini mengidentifikasi bahwa kinerja rendah Bappeda Jabar.

2. Rendahnya keberanian untuk mengambil keputusan sendiri kondisi ini disebabkan kurangnya percaya diri pegawai, dan pekerjaan yang membutuhkan diskusi dengan rekan kerja lainnya menyebabkan tidak bisa mengambil keputusan sendiri, dan keadaan ini mengidentifikasi bahwa kecerdasan emosional masih rendah Bappeda Jabar.
3. Adanya indikasi efikasi diri pegawai yang memilih mengerjakan pekerjaan yang sulit terlebih dahulu tidak akan memudahkan menyelesaikan tugas, kondisi ini disebabkan tugas yang dikerjakan menyita waktu yang lebih lama dan tugas yang sulit harus dipelajari terlebih dahulu dalam pengerjaannya sehingga menghambat pekerjaan yang lainnya membantu menjawab tentang efikasi diri dan keadaan ini mengidentifikasi bahwa efikasi diri masih rendah di Bappeda Jabar.
4. Adanya indikasi efikasi diri pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun hal ini menyangkut kewajiban untuk mengerjakan tugas agar selesai, jika pekerjaan tidak bisa terselesaikan maka bisa menghambat pekerjaan lain dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan yang membantu menjawab tentang efikasi diri dan keadaan ini mengidentifikasi bahwa efikasi diri masih rendah di Bappeda Jabar.
5. Adanya indikasi stres kerja pegawai saat sering melakukan pekerjaan lebih dari satu tanggung jawab keadaan ini disebabkan oleh pegawai yang segan menolak pekerjaan dari rekan kerja yang lainnya, beban kerja bidang yang

ditempati memiliki beban kinerja yang lebih sehingga berdampak pegawai lainnya lainnya keadaan ini mengidentifikasi bahwa stres kerja pegawai Bappeda Jabar.

6. Adanya indikasi stres kerja ditandai dengan pegawai sering menerima pekerjaan dari rekan kerja lain diluar tanggung jawabnya kondisi ini diakibatkan adanya *double job* di Bappeda jabar jadi pegawai lain memilih mengerjakan tugas rekan kerja lainnya keadaan ini mengidentifikasi bahwa stres kerja pegawai Bappeda Jabar.
7. Adanya indikasi stres kerja adanya tanggung jawab yang diberikan sering berbeda dalam pelaksanaannya kondisi ini disebabkan karena ada pekerjaan yang harus dikerjakan diluar rencana dan bersifat mendesak sehingga pekerjaan yang harus dikerjakan sekarang harus ditunda terlebih dahulu dan mengejakan pekerjaan yang mendesak keadaan ini mengidentifikasi bahwa adanya stres kerja pegawai Bappeda Jabar.
8. Adanya indikasi stres kerja dimana atasan selalu menuntut pekerjaan yang sempurna kepada pegawai kondisi ini terjadi agar kinerja yang ditetapkan bisa terselesaikan dengan baik dan tercapai sesuai target yang ditentukan keadaan ini mengidentifikasi bahwa adanya stres kerja pegawai Bappeda Jabar.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan-permasalahan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kecerdasan emosional, efikasi diri, stres kerja dan kinerja pegawai Bappeda Jabar.
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Bappeda Jabar.
3. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai Bappeda Jabar.
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Jabar.
5. Bagaimana hubungan kecerdasan emosional terhadap efikasi diri pegawai Bappeda Jabar.
6. Bagaimana hubungan efikasi diri terhadap stres kerja pegawai Bappeda Jabar.
7. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai Bappeda Jabar.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini peneliti ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan kecerdasan emosional, efikasi diri dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Jabar.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui kecerdasan emosional, efikasi diri dan stres kerja dan kinerja pegawai Bappeda Jabar.

2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Bappeda Jabar.
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai Bappeda Jabar.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Jabar.
5. Untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional terhadap efikasi diri pegawai Bappeda Jabar.
6. Untuk mengetahui hubungan efikasi diri terhadap stres kerja pegawai Bappeda Jabar.
7. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai Bappeda Jabar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh lembaga yang terkait dan sebagai informasi bahan masukan yang berhubungan dengan pembahasan kecerdasan emosional, efikasi diri dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Adapun kegunaan akademis penelitian ini yaitu bagi pengembangan ilmu manajemen, pihak lain (peneliti lain) dan bagi peneliti itu sendiri diantaranya yaitu:

1. Pengembangan Ilmu Manajemen Penelitian ini diharapkan menjadi wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai kecerdasan emosional, efikasi diri dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Sehingga

dapat memajukan pengembangan dari ilmu dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi pihak lain (peneliti lain) penelitian ini diharapkan untuk menjadi referensi mengenai pembahasan kecerdasan emosional, efikasi diri, stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai .

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan untuk penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat (BAPPEDA JABAR) yang bertempat di Jl.Ir.H.Juanda No.287, Dago, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat Kode Pos 40135 Telp.(022) 2516061.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan dilaksanakan mulai bulan April 2022 Sampai bulan Agustus 2022. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.5
Time Schedule

No	Uraian	Waktu kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survei tempat penelitian																												
2.	Melakukan penelitian																												
3.	Mencari data																												

