

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era bisnis yang pertumbuhannya sangat cepat seperti sekarang ini, tidak banyak waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan bersamaan, maka dari itu dibutuhkan konsultan pajak atau konsultan keuangan untuk menghemat waktu dan tenaga, konsultan pajak merupakan salah satu opsi agar perusahaan tidak lagi repot dalam konsultasi dan pengurusan pajak, konsultan pajak adalah tiap tiap orang yang memiliki keahlian dibidang tersebut dan memberikan jasanya dengan secara bebas dan profesional, serta sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 111/PMK.03/2014, yang dimaksud dengan konsultan pajak adalah orang yang berikan jasa konsultasi perpajakan kepada wajib pajak untuk melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan perpajakan (Haryadi, 2014). Konsultan pajak mempunyai fungsi untuk memberikan jasa konsultasi, jasa pengurusan, jasa perwakilan, jasa pendampingan dan membela klien dalam rangka melakukan penyelidikan dan keadilan akan pajak, dan jasa-jasa lainnya dibidang perpajakan (pajak.go.id).

Berdasarkan fenomena yang dilasir dari online-pajak.com, yang berjudul “*cara menghindari stres saat musim pelaporan pajak*”, terdapat stres akibat pekerjaan di konsultan pajak, terlebih ketika musim pelaporan pajak, konsultan pajak memiliki tanggung jawab lebih dan beban kerja yang lebih dari biasanya, merekapun dituntut untuk mengerjakan pekerjaan secara cepat dan tepat, karena di

kejar waktu yang dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawan meningkat, Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya (Soewondo, 2003:19). Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan (Soewondo, 2003:19). Stres sendiri merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan (Siagian, 2009:300). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mencipta-kan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Rivai, 2008). Rivai *et al* (2010) memandang stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan pekerjaan.

Stres yang terjadi di tempat kerja menyebabkan organisasi menanggung beban: rendahnya kualitas pelayanan, pergantian staf yang tinggi, reputasi perusahaan menjadi buruk, citra perusahaan menjadi buruk, ketidakpuasan pekerja (Wibowo, 2011:54). Dikemukakan oleh Ivancevich *et al* (2007:295) bahwa dari perspektif orang biasa, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Hal tersebut

berarti bahwa stres dapat berdampak negatif atau positif terhadap psikologis dan fisiologis yang nantinya merujuk kepada kinerja karyawan (Robbins, 2008:209).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat stres, karena dengan memperhatikan tingkat stres karyawan akan memiliki kinerja yang baik, Stres dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri (Handoko, 2008), hal ini sesuai pendapat Hasibuan (2012) bahwa stres kerja yang terjadi pada karyawan dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai *et al*, 2011:548).

Kinerja karyawan itu sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67). Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antarlain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja (Mathis & Jackson, 2000:78). Hasil penelitian sebelumnya, menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan (Wartono: 2017). Penelitian lainnya yang di teliti oleh Riandy (2016), menemukan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda.

Berdasarkan dengan latar belakang dan fenomena yang ditemukan, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Job Peformance Di Industri Kantor Konsultan Pajak*” yang berada di kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu ke latar belakang yang telah di jelaskan dan diuraikan, maka permasalahan yang ingin di bahas oleh penulis adalah sebagai berikut ini :

- Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Job Peformance* di Kantor Konsultan Pajak yang berada di Bandung ?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah yang telah disampaikan, maka penulis bertujuan untuk melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *Job Peformance* di Kantor Konsultan Pajak yang berada di Bandung ?

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dibuatnya penelitian ini penulis bermaksud agar penelitian ini berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak, yang dimaksud sebagai berikut :

1. Bagi penulis.

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis yang dimana suatu saat akan berguna di tempat bekerja atau jika penulis suatu saat mempunyai karyawan, selain dari itu penelitian ini berguna untuk menambah wawasan bagi penulis dan

juga pengetahuan akan lapangan yang merujuk kepada kinerja karyawan yang mengalami stres kerja, sangat berguna untuk menambah pengalaman dari ketenagakerjaan yang telah diteliti .

2. Bagi pembaca.

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi pembaca agar dapat menambah pengetahuan yang telah dikemas oleh penulis agar mudah dipahami dan dimengerti mengenai *stress kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan* dan juga tidak lupa penulis berharap agar penelitian ini membantu menambah wawasan bagi pembaca sendiri.

3. Bagi praktisi bisnis.

Penelitian ini diharapkan agar dapat digunakan sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan bagi praktisi bisnis, dan pihak yang berkaitan, agar dapat senantiasa memperhatikan *stres kerja* para karyawannya yang nantinya dapat mempengaruhi *kinerja karyawan* nya dan mendongkrak kinerja perusahaan.

4. Bagi akademik.

Penelitian ini juga diharapkan oleh penulis agar dapat menambah wawasan dan ilmu bagi siapapun yang membacanya, selain itu dapat juga digunakan untuk referensi baik untuk praktik atau untuk teori dan juga sebagai rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.