

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menjalankan perusahaan tentunya sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting yang dimiliki oleh perusahaan dan menjadi aset utama dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar mampu mencapai target pekerjaan yang diharapkan, dalam upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja berlebih kepada karyawan, hal itu dilakukan sebagai bentuk pengoptimalan kerja karyawan agar semakin produktif dalam bekerja, namun dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat berakibat kurang baik kepada karyawan yang bisa menimbulkan overload dalam pekerjaan dan terbengkalainya pekerjaan lain yang tidak bisa di selesaikan dalam waktu yang dibutuhkan, hal ini sesuai dengan pendapat dari Gibson dalam Malik A. Rohman (2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut salah satunya adalah stress kerja yang dialami oleh karyawan ketika bekerja. Menurut Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017:153) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Sehingga dengan kondisi tersebut dapat dengan mudah seseorang terserang stres sehingga dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Dari pendapat tersebut dapat diartikan jika karyawan yang diberikan beban kerja yang berlebih, yang berujung pada stress kerja, maka hal itu akan menimbulkan permasalahan dengan karyawan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah *output* atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Berdasarkan data yang diterima dari bagian administrasi PDAM Tirta Dharma Kabupaten Timor Tengah Selatan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Target dan Realisasi pekerjaan PDAM Tirta Dharma Tahun 2019-2021**

No	Pekerjaan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Pemasangan	18	18	102	98	159	150
	Baru	Titik	Titik	Titik	Titik	Titik	Titik
2	Perbaikan	100	95	64	50	61	50
	Pipa:	Titik	Titik	Titik	Titik	Titik	Titik
	- Transmisi	456	420	416	400	291	290
	- Distribusi	Titik	Titik	Titik	Titik	Titik	Titik
	-Sambungan	335	300	721	720	564	556
	Rumah	Titik	Titik	Titik	Titik	Titik	Titik
3	Pergantian	329	300	236	226	117	100
	Meteran	Titik	Titik	Titik	Titik	Titik	Titik
4	Penanganan	150	130	215	200	225	220
	Keluhan Pelanggan	Aduan	Aduan	Aduan	Aduan	Aduan	Aduan

**Sumber: Bagian Administrasi PDAM Tirta Dharma Kab TTS**

Dilihat dari pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh karyawan PDAM Tirta Dharma Kabupaten Timor Tengah Selatan diketahui bahwa pekerjaan tersebut belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal inilah yang membuat karyawan memiliki beban kerja yang berat dan dapat menimbulkan stres dalam bekerja akibat dari belum tercapainya realisasi pekerjaan berdasarkan target yang diberikan kepada karyawan PDAM Tirta Dharma Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Berdasarkan variabel kinerja, fenomena yang ditemukan adalah kuantitas kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan rencana PDAM Tirta Dharma, namun pekerjaan yang dihasilkan belum mencapai target. Untuk kualitas kerja, sudah sesuai dengan ketentuan PDAM Tirta

Dharma. Namun masih ada keluhan dari pelanggan, seperti waktu perbaikan pipa atau meteran terlalu lama. Untuk variabel beban kerja, fenomena yang ditemukan adalah target yang belum sesuai dengan realisasi pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang belum terlihat rapih, contohnya saat penutupan area galian tanah untuk pemasangan pipa. Untuk penggunaan waktu kerja masih ada karyawan yang memulai pekerjaan pada jam 09.00 WIB, yang seharusnya bekerja dimulai pada pukul 08.30 WIB. Untuk standar pekerjaan, terlihat masih ada karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) dalam bekerja. Berdasarkan variabel stress kerja, diketahui bahwa karyawan bekerja berdasarkan struktur organisasi yang telah disusun pihak PDAM Tirta Dharma. Pada saat kondisi hujan atau panas, masih ada karyawan beristirahat dengan alasan kalau bekerja di waktu hujan akan sakit. Pekerjaan yang dikerjakan karyawan sudah berdasarkan jenis pekerjaannya. Namun pada kenyataannya, masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya.

Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anggit Astianto, Heru Suprihhadi,2014) dengan judul penelitian ‘Pengaruh Stres Kerja dan

Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh (Agripa Toar Sitepu, 2013) dengan judul penelitian 'Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian terdahulu yang juga dilakukan oleh (Riny Chandra, 2017) dengan judul penelitian 'Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Auto Central Finance Cabang Langsa'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan paparan permasalahan yang terjadi serta dukungan dari teori yang ada, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Dharma Kabupaten Timor Tengah Selatan”**..

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Dharma Kabupaten Timor Tengah Selatan”**..

### **1.3 Persoalan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dharma Kabupaten Timor Tengah Selatan?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Dharma Kabupaten Timor Tengah Selatan?

### **1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### 1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tentang pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirta Dharma Kabupaten Timor Tengah Selatan.
2. Untuk mengetahui tentang Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Dharma Kabupaten Timor Tengah Selatan.

#### 1.4.2 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Akademik
  - a) Dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.
  - b) Sebagai bahan informasi bagi pembaca atau peneliti yang ingin melakukan penelitian pada bidang yang sama.

## 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

a) Bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam Pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### b) Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami pengaruh Pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### c) Bagi PDAM Kabupaten Timor Tengah Selatan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi lembaga dan pihak yang berkepentingan didalam instansi dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan Pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan.