

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Ada banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kemajuan dan perkembangan perusahaan, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien diperlukan kinerja karyawan yang baik, jika kinerja karyawan tidak maksimal maka, pekerjaan yang dihasilkan juga tidak akan mendapat hasil yang optimum dan perusahaan kesulitan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut Kalesaran, Frans, Mandey dan Mekel (2014) Untuk mewujudkan dan mencapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang kompeten dibidang yang dibutuhkan perusahaan, Maka dari itu perusahaan juga harus memperhatikan apa saja faktor yang dapat menghambat dan meningkatkan kinerja para karyawannya.

Sumber daya manusia menjadi aset penting bagi perusahaan, oleh karena itu tenaga kerja harus dimanfaatkan secara optimal agar dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Permasalahan yang terjadi adalah pengaruh beban kerja terhadap penurunan kinerja pekerja, hal ini disebabkan target yang ingin dicapai, tugas dan tanggung jawab yang berlebihan, keterbatasan waktu dan ketidaksesuaian dengan kemampuan kerja yang mengakibatkan timbulnya stres kerja (Andriana et al., 2019)

Kinerja merupakan hasil atau tingkat seorang karyawan yang telah berhasil melaksanakan tugasnya secara keseluruhan dengan kurun waktu yang sudah ditentukan dan telah disepakati bersama (Rivai, 2013). Dalam meningkatkan kinerja karyawan agar target dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka, perusahaan harus mengetahui dan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Beban kerja menjadi salah satu permasalahan atau faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Beban kerja yang banyak dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan dapat lebih produktif dalam bekerja, tetapi beban kerja yang terlalu banyak dan berlebihan juga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, karena kapasitas dan kemampuan yang dimiliki karyawan yang tidak sebanding dengan tuntutan yang harus dikerjakan (Arfani dan Luturlean, 2018). Beban kerja yang diberikan karyawan oleh perusahaan sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaan dan kemampuan para karyawan. Beban kerja yang diberikan karyawan juga berguna untuk mengetahui sejauh mana para karyawan mampu diberikan beban kerja yang maksimal dan dapat mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Menurut Gunardi (2018), beban kerja mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun, maka perusahaan harus tetap berupaya terus memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat mengatasi tekanan-tekanan dalam melakukan tugasnya

sehingga beban kerja tidak menjadi masalah dalam internal perusahaan yang akan menghambat kinerja karyawan.

Motivasi adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang diikuti dengan tanggung jawab atas apa yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang diinginkan (Rusmiati dan Harjadi, 2021). Menurut Danang Sunyoto (2019) Motivasi yaitu suatu upaya mendorong gairah kerja karyawan, agar karyawan mau dengan keinginan mereka sendiri dalam bekerja keras dan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk memenuhi target dan mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi adalah dorongan bagi seorang karyawan untuk bekerja sesuai dengan kemauan diri sendiri tanpa adanya paksaan maupun ancaman. Karyawan diharuskan mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar lebih semangat bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya dengan memberikan kinerja yang baik terhadap pekerjaannya. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka karyawan akan bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memuaskan.

Stres dapat didefinisikan sebagai tekanan stres kerja dapat dijabarkan sebagai penolakan untuk datang bekerja dan perasaan yang terus-menerus. Oleh karena itu stres kerja adalah tindakan fisik dan emosional, hal tersebut terjadi ketika ada kesenjangan antara persyaratan dalam bekerja, kemampuan atau keterampilan dan sumber daya yang dimiliki perusahaan (Ehsan dan Ali, 2019). Menurut Danang Sunyoto (2019) mendefinisikan stres adalah sebuah keadaan dimana seseorang dihadapkan pada kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Menurut Materson

dalam Ehsan dan Ali (2019) Penyebab stres banyak seperti beban kerja, pemotongan staf, perubahan di tempat kerja, jam kerja yang panjang, kerja shift, kurangnya pengawasan, pelatihan yang tidak memadai, kondisi kerja yang tidak sesuai, tanggung jawab yang terlalu berat dan hubungan yang buruk dengan rekan kerja. Kekurangmengertian manusia akan keterbatasannya sendiri menyebabkan terjadinya stress. Seseorang yang tidak mampu untuk melawan keterbatasannya sendiri, akan menimbulkan gelisah, konflik, frustrasi dan memiliki rasa bersalah dalam bekerja. Karyawan yang memiliki stres kerja tentunya akan merugikan perusahaan karena kinerja yang dihasilkan menurun.

Hasil penelitian Friska Aprilia (2017) pada Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Pingky Era Megawati (2019) hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Archie S W, Rosalina K dan Imelda W.J (2019) Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan motivasi kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan listrik negara yang berada dibawah naungan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), dimana PT PLN menjadi satu-satunya perusahaan yang mengurus kelistrikan yang ada di Indonesia. Dari pembangkit hingga pendistribusian listrik untuk dapat dinikmati seluruh warga Indonesia. Listrik merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi kehidupan

manusia, selain sebagai sarana penerangan juga mendorong untuk meningkatkan kualitas kehidupan yang lebih baik, dan mendorong kegiatan perekonomian Negara. Pada Pandemi Covid-19 kebutuhan listrik masyarakat semakin bertambah, dengan adanya peraturan pemerintah yang mengharuskan masyarakat agar tetap dirumah, mulai dari bekerja, sekolah, perayaan suatu acara maupun kegiatan harus dilakukan secara daring (*Online*) maka mengakibatkan penggunaan listrik rumah tangga semakin bertambah.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Gita Jasmine Selaku Assistant Officer Administrasi Umum pada perusahaan PT PLN Persero UP3 Pasuruan mengenai isu atau permasalahan yang terjadi di perusahaan, beliau mengatakan bahwa masalah yang paling menonjol yaitu mengenai target kinerja yang banyak. Hal itu disebabkan karena Pandemi Covid-19 yang mengharuskan pelayanan yang dulunya dilakukan secara tatap muka (*Offline*) menjadi daring (*Online*) dengan menggunakan aplikasi PLN *Mobile* dan program-program baru guna untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan dan mempermudah pelanggan dalam menggunakan sistem pelayanan, maka dari itu para karyawan mendapatkan target kinerja yang bertambah dari sebelumnya mulai dari bertambahnya pekerjaan, waktu kerja, karyawan harus mempelajari hal-hal baru mengenai program baru dan karyawan harus terbiasa beradaptasi dengan peraturan maupun lingkungan kerja yang baru. Oleh karena itu penulis ingin meneliti mengenai “ **Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero UP3 Pasuruan**”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang dan permasalahan yang terjadi di lokasi penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Pasuruan?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Pasuruan?
- c. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Pasuruan?
- d. Apakah beban kerja, motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Pasuruan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Pasuruan
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Pasuruan

3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Pasuruan
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Pasuruan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian meliputi :

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero UP3 Pasuruan.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Sebagai masukan dan sarana pemikiran pihak manajemen dalam kebijakan mengenai masalah yang berkaitan dengan beban kerja, motivasi kerja dan stres kerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.