

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi yang pesat saat ini sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan perencana dan pelaku aktif dalam perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Samsudin (2009) mengatakan, aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus dipertahankan adalah sumber daya manusia. Upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada dalam setiap perusahaan. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Pekerjaan yang dikerjakan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya. baik beban fisik, mental, maupun sosial. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan

hasil kerja karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Jadi Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan pekerjaan berupa target yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Menurut Penelitian Aster Andriani Kusuma dan Yoyok Soesatyo (2014) beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor beban kerja ada faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan yaitu meningkatnya tingkat stress dalam bekerja. Luthan (2008) mengatakan bahwa stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres sama sekali adalah kematian.

Menurut Siagian (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Menurut Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa

stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Penelitian Fajar Mauladi dan Fereshti Nurdiana Dihan (2015) *stress on the job* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Persoalan mengenai menurunnya kinerja karyawan juga dialami oleh PT PEMBANGKITAN JAWA BALI (PJB) Unit Bisnis Jasa Operasi dan Pemeliharaan (UBJOM) PLTU Tanjung Awar-Awar di *Department* Pemeliharaan. PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar – Awar adalah Perusahaan Listrik milik PT PLN (Persero) yang dikelola oleh PT PJB dengan kapasitas listrik 2 x 350 Mega Watt (MW) dan berlokasi di desa Wadung Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban. PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar terdiri dari 5 *Departmen* yaitu *Department* Operasi, *Department* Pemeliharaan, *Department* Enjiniring, *Department* Logistik dan *Department* Keuangan dan Administrasi. Sistem kerja Departmen pemeliharaan dibagi menjadi 2 sistem pekerjaan yaitu pekerjaan *Preventive Maintenance* (PM) dan *Corrective Maintenance*. Pekerjaan *Preventive Maintenance* adalah pekerjaan pemeliharaan yang dilakukan secara terjadwal setiap hari seperti inspeksi, perbaikan mesin, penggantian, pembersihan dan pelumasan mesin. Pekerjaan *Corrective Maintenance* adalah pekerjaan perbaikan yang dilakukan secara keseluruhan untuk mengembalikan kondisi *standart* melalui pekerjaan *repair* (perbaikan) atau *adjutment* (penyetelan).

Berikut adalah hasil rekapitulasi Pekerjaan *Preventive Maintenance* (PM) yang di kerjakan oleh *Department* Pemeliharaan pada periode 01 Januari 2017 – 30 Mei 2017.

Tabel 1.1

Data Pekerjaan *Preventive Maintenance* (PM) *Department* Pemeliharaan Periode 01 Januari s/d 30 Mei 2017:

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Pekerjaan <i>Preventive Maintenance</i> (PM) yang harus diselesaikan oleh <i>Department</i> Pemeliharaan	Jumlah Pekerjaan <i>Preventive Maintenance</i> (PM) yang telah diselesaikan oleh <i>Department</i> Pemeliharaan	Prosentase Penyelesaian Pekerjaan (%)
Januari 2017	64	235	227	96,59 %
Februari 2017	64	189	176	93,12%
Maret 2017	64	213	201	94,37%
April 2017	64	240	198	82,5%
Mei 2017	64	232	201	86,63%
Jumlah		1109	1003	

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa tingkat penyelesaian pekerjaan *preventive maintenance* oleh *department* pemeliharaan belum ada yang mencapai 100% dalam 5 bulan terakhir yaitu Januari 2017 – Mei 2017. Terdapat kecenderungan penurunan kinerja yang dicapai oleh *department* pemeliharaan yaitu pada bulan Februari 2017 mengalami penurunan

penyelesai pekerjaan sebesar 3,47 % dari bulan sebelumnya, kemudian bulan April 2017 mengalami penurunan penyelesaian pekerjaan sebesar 11,87%.

Menurunnya Jumlah pekerjaan *preventive maintenance* (PM) yang mampu diselesaikan oleh karyawan departmen pemeliharaan di PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar diduga disebabkan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan. Dengan jumlah 64 karyawan yang berada di *department* pemeliharaan, mereka harus mampu menyelesaikan pekerjaan sejumlah 1109 pekerjaan dalam periode Januari 2017 – Mei 2017.

Disamping beban kerja, stres kerja dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, Stres kerja merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap karyawan. Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti yang diperoleh dari hasil wawancara antara Staf *Human Resources Development* (HRD) dengan karyawan pada tanggal 07 Maret 2017, pada pukul 10.00 WIB di *Maintenance Building* PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar yang mengatakan alasan karyawan terlambat dalam penyelesaian pekerjaan adalah mereka merasa tertekan dan terbebani , serta sering kali letih yang menyebabkan mereka datang kerja terlambat karena adanya panggilan pekerjaan tambahan (*on call*) di malam hari yang harus mereka kerjakan agar produksi listrik tidak terganggu.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik membuat judul
***“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Departemen Pemeliharaan PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar”.***

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan departemen pemeliharaan PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar ?
- 2 Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan departemen pemeliharaan PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1 Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan departemen pemeliharaan di PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar.
- 2 Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan departemen pemeliharaan di PT PJB UBJOM PLTU Tanjung Awar-Awar.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan serta memberikan pemahaman tentang beban kerja, stres kerja, dan kinerja. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi untuk dijadikan landasan dalam penelitian yang berhubungan dengan beban kerja, stres kerja, dan kinerja, maupun penelitian yang sejenis.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi tentang beban kerja, stres kerja, dan kinerja untuk mendapatkan solusi dari masalah yang ada di perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan untuk karyawan terhadap beban kerja, stres kerja, dan kinerja.