

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sektor swasta nirlaba ialah bagian terpenting dari ekonomi yang berfokus pada pelayanan publik tanpa tujuan mencari keuntungan finansial. Organisasi pada sektor ini yang disebut sebagai organisasi non-profit atau yayasan. Memiliki misi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui berbagai program dan inisiatif. Mereka bergantung pada dana dari donasi, hibah, dan sumber pendanaan untuk menjalankan program yang sudah ditentukan. Tujuan dari organisasi nirlaba ialah memberikan manfaat untuk sosial, lingkungan, atau kemanusiaan daripada menghasilkan profit.

Yayasan Resik Purwakarta merupakan salah satu organisasi swasta nirlaba atau non-pemerintah yang bergerak dibidang penanggulangan HIV/AIDS di Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat. Yayasan ini didirikan pada tahun 2008 dan menjadi garda terdepan dalam upaya pencegahan, edukasi dan pendamping bagi Orang Dengan HIV/AIDS (ODHA) di wilayah tersebut. Pada Yayasan Resik ini menaungi 3 wilayah diantaranya Purwakarta, Karawang, dan Subang. Yayasan Resik Purwakarta ini memiliki fokus pada kegiatan di beberapa area diantaranya pada pencegahan dengan melakukan sosialisasi dan edukasi tentang HIV/AIDS kepada masyarakat umum, khususnya kelompok berisiko tinggi, seperti pekerja seks, dan pengguna narkoba, lalu ada pelayanan ODHA (Orang Dengan HIV/AIDS) dengan memberikan dukungan psikososial dan memberikan pendampingan

dan terakhir advokasi dan jejaring dengan melakukan advokasi kebijakan dan menjalin kerjasama dengan berbagai pihak terkait untuk meningkatkan akses dan kualitas layanan bagi ODHA.

Yayasan Resik Purwakarta juga telah menunjukkan dedikasi dan komitmen dalam penanggulangan HIV/AIDS di Purwakarta dan telah memberikan kontribusi seperti dalam meningkatkan kesadaran masyarakat tentang HIV/AIDS dengan program diskriminasi dan sosial hal terbut terbukti dengan menurunnya stigma dan diskriminasi terhadap ODHA di Purwakarta, dan meningkatkan akses ODHA terhadap layanan kesehatan seperti tes HIV, pengobatan antiretroviral dan layanan konseling dan menjalin kerja sama dengan pihak terkait (pemerintah daerah, organisasi masyarakat sipil dan komunitas ODHA).

Meskipun telah mencapai banyak kemajuan Yayasan Resik Purwakarta juga masih menghadapi beberapa tantangan dalam upaya penanggulangan HIV/AID. Pada Yayasan Resik Purwakarta memiliki target yang harus dicapai untuk mengidentifikasi ODHA guna menekan penyebaran HIV/AIDS. Setiap bulannya karyawan harus mencapai target dengan mengidentifikasi pekerja prostitusi terjangkit atau tidaknya dengan HIV/AIDS.

Sebuah organisasi ataupun perusahaan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia agar befokus pada pengimplementasian manajemen yang terarah dan pembentukan kerja sama tim yang baik guna tercipta kinerja yang optimal (Rizaldi, 2020). Agar mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan maka pengupayaan dalam pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan

menggunakan berbagai macam cara guna memaksimalkan potensi karyawan sehingga terkadang memberikan beban kerja yang berlebih hal itu dapat menimbulkan *overload* dalam pekerjaan dan tidak bisa diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan (Rohman dan Ichsan, 2021).

Tetapi jika kemampuan yang dimiliki oleh karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka akan menjadikan sikap yang tidak bertanggung jawab dan cenderung meremehkan karena kemampuan yang dimiliki lebih tinggi dibandingkan dengan tanggung jawab yang diberikan, dan juga sebaliknya jika kemampuannya kurang mendukung dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka dapat mengakibatkan kelelahan yang berlebihan karena harus berusaha semaksimal mungkin untuk mengoptimalkan kemampuannya (Raja *et.al*, 2023).

Jika banyak pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan akan menimbulkan penumpukan pekerjaan yang membuat karyawan untuk lembur dan adanya keterbatasan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan hal tersebut biasa terjadi di setiap manusia tidak selamanya karyawan mengalami kondisi yang baik. Dan sering kali juga mengalami mood yang tidak baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan disisi lain juga beban dan stres menjadi faktor pendorong disebuah organisasi (Hikmah *et. al* (2021). Menurut Rosyidawaty & Sembiring dalam (Haliza & Rizaldi, 2023) kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabannya diperusahaan tempat bekerja telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan atau melebihi standar.

Dengan begitu tugas dan tanggung jawab karyawan pada Yayasan Resik Purwakarta semakin bertambah. Beban kerja yang tinggi dan tuntutan untuk memberikan pelayanan yang optimal sering kali menimbulkan tekanan yang signifikan bagi karyawan. Dengan memiliki beban kerja yang tinggi maka akan menimbulkan stres ditingkat kerja. Stres pada karyawan juga dapat berdampak pada kinerja, hal tersebut akan menghambat dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Akibatnya akan berimbas kepada tugas dan target yang telah diberikan kepada karyawan dikerjakan dengan kurang maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari data pencapaian target pada tahun 2023.

Tabel 1.1

Pencapaian Target Yayasan Resik Purwakarta Tahun 2023

Indikator	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total	DATA TREND
Penjangkauan	395	638	549	498	391	480	303	314	226	381	271	166	4.612	
HCT	12	137	119	116	49	123	74	58	75	95	82	9	949	
MCT	40	173	121	105	63	116	50	125	76	163	108	18	1.158	
CBS	-	33	54	146	44	55	82	98	101	80	73	38	804	
Temuan Kasus	1	6	1	10	1	7	10	5	9	10	7	2	69	
Inisiasi ARV	-	1	4	2	2	4	3	2	5	2	5	3	33	
Retensi ARV	-	-	-	2	3	1	1	4	4	2	4	-	21	
Notifikasi Pasa	-	2	2	21	12	1	10	11	1	2	2	-	64	

Sumber: Monitoring dan Evaluasi Yayasan Resik, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadinya ketidakstabilan pada target yang dicapai oleh karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan masih kesulitan untuk mencari pekerja prostitusi yang ingin diidentifikasi untuk dites apakah terjangkit atau tidaknya dengan HIV/AIDS. Pada beberapa pekerja prostitusi sering kali memilih untuk pergi atau kabur karena mengetahui akan dilakukannya pengetesan HIV/AIDS, Hal tersebut yang membuat karyawan stres dikarenakan

penetapan target yang diberikan dengan realita sesungguhnya yang susah untuk dicapai. Maka dari itu target yang sudah ditetapkan masih belum terpenuhi bahkan terlihat dari bulan Juni atau bulan ke-6 sangat signifikan dari 480 penjangkauan terus berangsur turun hingga bulan Desember atau bulan ke-12 hanya 166 penjangkauan.

Dalam beberapa penelitian terdahulu, beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, setiap penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dalam penggunaan variabel, populasi, sampel, dan uji penelitian. Perbedaan tersebut acuan bagi penulis yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Pertama, ada perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simajuntak & Tarigan (2021) menyatakan bahwa Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan. Sedangkan menurut Polakitang (2019) Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group. Lalu ditemukan perbedaan hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Rohman & Ichsan (2021) menyatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Sedangkan menurut Pebriyanti & Winarno (2021) bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya.

Hal ini didukung dengan hasil survei awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 10 karyawan Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta, dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Survey Awal Beban Kerja

No	PERTANYAAN	Persentase			
		Ya	(%)	Tidak	(%)
1	Apakah pekerjaan yang anda kerjakan harus diselesaikan dengan cepat?	7	70%	3	30%
2	Apakah target yang ditetapkan oleh atasan sesuai dengan kapasitas anda?	2	20%	8	80%
3	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda?	6	60%	4	40%
4	Apakah pekerjaan yang diberikan selalu mendadak dan jangka waktunya singkat?	5	50%	5	50%
5	Apakah selalu diberikan pekerjaan tambahan oleh atasan diluar tanggung jawab anda?	2	20%	8	80%
6	Apakah anda sering merasa kewalahan ketika menyelesaikan pekerjaan?	7	70%	3	30%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dapat disimpulkan pada tabel 1.2 dapat dilihat sebanyak 8 dengan persentase 80% menyatakan bahwa target yang diberikan atasan tidak sesuai dengan kapasitas atau kemampuan karyawan. Dan juga sebanyak 7 dengan persentase 70% karyawan merasa kewalahan karena pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus diselesaikan dengan waktu yang cepat dan penetapan target yang diberikan terlalu tinggi.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan diluar dari kapasitas kerja yang menimbulkan stres dan tidak nyaman dalam bekerja. Karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebihan menimbulkan kebiasaan yang tidak baik, ialah dengan terus menunda pekerjaannya dan tidak produktif dalam melakukan sesuatu. Beban kerja yang berlebihan dan tidak seimbang dengan kapabilitas yang dimiliki karyawan dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja. Beban kerja merujuk pada suatu tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dan memiliki batasan waktu tertentu. Terkadang kemampuan yang dimiliki, standarisasi, serta

tuntutan tugas yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya membuat karyawan tersebut tidak mampu melepaskan diri dari tekanan kerja dan bekerja tidak optimal (Hastutiningsih dalam Budiasa (2021)).

Beban kerja tentu mengarah pada *gap* kapasitas pekerja dengan tuntutan pekerjaan (Kurniawan & Rizki (2022)). Jika seorang pekerja berhasil menyelesaikan dan berhasil mengakomodasi berbagai tugas yang diberikan, maka tugas tersebut tidak lagi dianggap sebagai beban kerja, tetapi jika seorang pekerja gagal dalam menyelesaikan tugas tersebut maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban kerja (Vanchapo (2020:1)). Selain beban kerja yang dirasakan karyawan, hal yang dapat menurunkan kualitas kinerja ialah stres kerja.

Stres kerja merupakan hal yang dialami seseorang reaksi dalam menerima suatu masalah yang terjadi pada dirinya dan bagaimana orang tersebut memprosesnya masalah dimana reaksi seseorang mempengaruhi emosi, kondisi dan pikiran seseorang proses (Riyanto & Ekaputri, 2022). Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, dan tugas yang saling bertentangan (Darsono & Wulantika, 2017). Stres kerja menjadi hambatan yang besar bagi karyawan menimbulkan ketidaknyamanan saat bekerja. Hal tersebut dapat mengganggu fokus saat bekerja dan juga sering kali penyebabnya ialah dari tekanan lingkungan kerja, jam kerja yang terlalu panjang.

Lalu didukung juga hasil survei awal stres kerja pada karyawan Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta, sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Survey Awal Stres Kerja

No	PERTANYAAN	Persentase			
		Ya	(%)	Tidak	(%)
1	Apakah anda diharuskan oleh atasan untuk mengerjakan pekerjaan dengan cepat?	7	70%	3	30%
2	Apakah anda gaji yang diterima sepadan dengan pekerjaan yang dikerjakan?	6	60%	4	40%
3	Apakah atasan selalu memberikan dukungan yang positif untuk karyawannya?	7	70%	3	30%
4	Apakah anda memiliki konflik dengan rekan kerja?	0	0%	10	100%
5	Apakah anda sering menunda pekerjaan yang sulit dan memakan waktu dalam penyelesaian?	8	80%	2	20%
6	Apakah merasakan bosan jika terus berlarut-larut dengan pekerjaan anda?	6	60%	4	40%

Sumber: Data diolah penulis., 2024

Pada tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa jawaban dari responden menunjukkan bahwa karyawan diharuskan mengerjakan pekerjaan dengan cepat sebelum deadline tiba dan sebanyak 8 responden menyatakan sering menunda pekerjaan mereka dengan skala kesulitan yang lumayan tinggi dan memakan waktu yang cukup lama.

Menurut Rizaldi (2021) Dengan adanya stres, pegawai cenderung membangkitkan semangat kerja. Semakin banyak tingkat stres pada pegawai akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Tinggi rendahnya kinerja dapat menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi (Wulantika *et.al*, 2023). Menurut Narimawati & Nopiani (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik akan menunjukkan peningkatan jumlah prestasi, kualitas pekerjaan terpenuhi, tindakan menunjang pekerjaan, percaya diri dalam bekerja, bertanggung jawab terhadap

tugas dan kewajiban serta mampu untuk menyelesaikan permasalahan di tempat kerja.

Dapat dilihat juga dari hasil survey awal kinerja karyawan Yayasan Resik Purwakarta sebagai berikut:

Tabel 1.4
Survey Awal Kinerja Karyawan

No	PERTANYAAN	Persentase			
		Ya	(%)	Tidak	(%)
1	Apakah anda paham dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan	6	60%	4	40%
2	Apakah anda mampu mencapai target kuantitas kerja yang telah ditetapkan	3	30%	7	70%
3	Apakah anda selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas yang dikategorikan cukup sulit	6	60%	4	40%
5	Apakah anda mampu mengerjakan tugas dengan waktu yang efektif dan efisien	4	40%	6	60%
6	Apakah anda tidak pernah bolos bekerja kecuali izin dan sakit	2	20%	7	70%
7	Apakah anda selalu teliti dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan	8	80%	2	20%

Sumber: Data diolah penulis., 2024

Pada tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa karyawan masih belum mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh atasan, dikarenakan sulitnya untuk membujuk pekerja prostitusi untuk pengecekan HIV/AIDS dan mengharuskan kejar-kejaran hal tersebut yang menghambat untuk tercapainya target penjangkauan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas adanya permasalahan yang terjadi diperusahaan terkait beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dialami Yayasan Resik Purwakarta adalah sebagai berikut:

1. Kondisi ini mengindikasikan adanya pencapaian target yang tidak stabil dengan yang sudah ditetapkan oleh atasan. Hal tersebut dikarenakan tingginya target yang harus dicapai setiap bulannya.
2. Kondisi ini mengindikasikan adanya beban kerja yang tinggi, hal tersebut berpotensi kurang maksimalnya karyawan dalam mencapai target dan tugas yang diberikan kepada karyawan pada Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta.
3. Kondisi ini mengindikasikan banyaknya karyawan yang mengalami stres saat bekerja dikarenakan merasa tertekan saat bekerja hal tersebut karena tugas atau pekerjaan yang berlebihan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta.
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta.
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta.

4. Apakah Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan secara simultan pada Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam rumusan masalah mengenai Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan permasalahan diatas, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pada Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Resik Kabupaten Purwakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengalaman secara langsung untuk mengatasi beban kerja yang berlebihan, stres kerja dan meningkatkan kinerja diri untuk perusahaan atau tempat kerja.

2. Bagi Perusahaan

Mendapatkan bahan pertimbangan untuk mengatasi beban kerja, stres kerja yang berlebihan dan meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan terhadap perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Secara akademis penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan memberikan sebuah karya penelitian yang mendukung pengembangan sistem informasi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Resik Purwakarta yang berada di Jl. Alternative Bukit Indah, Mulyamekar Kecamatan Babakancikao, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat.

