

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat vital bagi perusahaan, sebab hasil kerja individu secara langsung memengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja ini pada dasarnya mencerminkan perilaku, keahlian, dan kemampuan adaptasi individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab di tempat kerja. Saputra & Susanti., (2024). Pencapaian kerja tersebut dapat dinilai melalui kepatuhan pada peraturan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, loyalitas masa kerja, hingga pemenuhan standar kerja yang realistis. Jesslyn & Khoiri, (2024); Saputra & Susanti, (2024). Namun, mempertahankan kinerja optimal secara konsisten sering kali menjadi tantangan tersendiri bagi pihak manajemen, terutama dalam memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan agar mereka dapat bekerja secara maksimal.

Tantangan pengelolaan kinerja ini secara nyata dihadapi oleh Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara, sebuah perusahaan umum daerah yang bertugas menyediakan layanan air minum bersih bagi masyarakat luas (Perumda Tirta Pase, 2025). Sebagai penyedia kebutuhan dasar publik, organisasi ini menuntut unit operasional dan distribusi untuk bekerja secara cepat dan responsif guna memastikan suplai air tetap stabil. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan adanya beban psikologis dan fisik yang berat bagi karyawan. Gangguan layanan seperti kebocoran jaringan pipa utama, penurunan kualitas air, dan distribusi yang tidak stabil sering kali terjadi secara mendadak. Arrahman & Sugiyanto, (2023).

Kondisi ini diperkuat oleh tingginya volume keluhan publik yang berpotensi menurunkan kepercayaan pelanggan dan merusak citra perusahaan, sehingga menempatkan karyawan pada situasi dilema moral dan tekanan interpersonal yang tinggi. Suryawan *et al.*, (2018).

Situasi kerja yang serba mendesak dan penuh risiko keselamatan tersebut menjadi pemicu utama terjadinya stres kerja. Stres kerja merupakan respons adaptif psikologis yang disebabkan oleh aktivitas, situasi, atau tuntutan lingkungan sekitar yang melebihi kapasitas individu, Gunawan Ahmad *et al.*, (2024). Di lingkungan Perumda Tirta Pase, eskalasi stres kerja ini berkorelasi langsung dengan tingginya beban kerja yang tidak seimbang. Beban kerja yang melibatkan gabungan aktivitas fisik dan mental dalam batasan waktu baku tertentu sering kali memaksa karyawan untuk mengambil *shift* kerja yang lebih panjang dan jadwal lembur intensif demi mengatasi kerusakan teknis di lapangan, Clarissa & Wahyuningtyas, (2024); Jesslyn & Khoiri, (2024). Beban kerja yang berlebihan ini tidak hanya memicu kelelahan fisik, tetapi juga meningkatkan risiko terjadinya kesalahan kerja (*human error*) yang dapat menghambat pencapaian target pelayanan, Paulina *et al.*, (2022).

Di tengah tekanan stres dan beban kerja yang tinggi, peran motivasi kerja menjadi sangat krusial sebagai stimulus penggerak kinerja karyawan, Fitrianti Dini *et al.*, (2023). Motivasi yang terbentuk dari sikap dan nilai internal mampu memberikan kekuatan bagi individu untuk tetap menunjukkan performa terbaiknya, Nangoy *et al.*, (2020). Namun, akibat dinamika lapangan yang berat, motivasi karyawan Perumda Tirta Pase kerap mengalami penurunan drastis. Guna mengantisipasi kemerosotan motivasi yang dapat memicu kelalaian tanggung

jawab, dukungan manajerial berupa keadilan pemberian insentif, bonus kinerja, program kesehatan, serta penghargaan dari atasan sangat mutlak diperlukan, Jasman Jumawan *et al.*, (2023; Putri *et al.*, (2023).

Selain didorong oleh fenomena di lapangan, penelitian ini juga didasari oleh adanya ketidakkonsistenan hasil (*research gap*) dari penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Jesslyn *et al.* (2024) serta Paulina *et al.* (2022) menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Arrahman dan Sugiyanto (2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sementara Al Rizk Fahma *et al.* (2022) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain, Dwi Cahya Agus *et al.* (2021) justru menemukan bahwa stres kerja dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini mendorong penulis meneliti lebih lanjut, sehingga tertarik pada judul **" Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara?

3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PerumdaA Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian di atas, oleh karena itu, maka penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak seperti berikut ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan pengembangan untuk penelitian selanjutnya.
 - b. Penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam mempraktikkan teori-teori yang diperoleh di perkuliahan dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Bagi perusahaan diharapkan dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi, bahan perbandingan dan peningkatan kinerja Karyawan Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara.