

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga kemasyarakatan disebut juga lembaga merupakan mitra pemerintah desa yang dibentuk berdasarkan kebutuhan masyarakat. Lembaga kemasyarakatan yang dimaksud adalah RT. Karena RT menunjukkan bahwa lembaga merupakan bagian internal negara dalam melanggar dan menegakkan hukum. Tugasnya betapa pentingnya kegiatan RT bagi pemerintah provinsi, padahal RT merupakan bagian dari sistem negara. Namun, kegiatan RT sangat diperlukan ditingkat daerah untuk membantu pemerintah daerah dalam situasi saat ini masyarakat RT bersifat konsultatif dan koordinasi. Meskipun tugas laporan merupakan tugas setiap RT, namun masih kurang optimal dan lambat dalam artian dalam laporan harusnya dan terkadang data laporan masih kurang akurat, misalnya 2 x 24 jam identitas orang tertentu pertemuan itu tidak dicatat dalam (Rauf and Munaf 2018).

Menurut Sunyoto (2012) dalam (Maharani and Budianto 2019), "beban kerja berlebihan dapat menimbulkan stres kerja, mungkin karena tuntutan berlebihan, mungkin juga karena terlalu banyak pekerjaan". Beban yang berlebihan ini berdampak pada produktivitas karyawan, mengingat bahwa jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan. Keadaan ini dapat menimbulkan stress ditempat kerja karena

diperlukannya pelayanan yang efisien dan efektif untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat.

Menurut hasil wawancara pada beberapa ketua rukun tetangga(RT) menunjukkan bahwa ada masalah dengan seberapa besar kecil beban kerja dari ketua rukun tetangga(RT) tidak berdampak pada kinerjanya. Selama ini beban kerja antar RT tidak sama tergantung pada situasi dan kondisi pada warganya masing – masing sehingga tidak berdampak pada kinerjanya.

Penyebab stress kerja berbeda – beda pada setiap profesi dan bergantung pada karakteristik pekerjaan dan lingkungan kontak sosial. Pekerjaan yang dilakukan mencakup sumber dan tingkat stress yang tinggi dan berbagai faktor secara umum. Beban kerja yang berlebihan dan kurangnya perlindungan sosial yang memadai menyebabkan stress kerja pada pegawai. Namun, ketika pegawai mengalami terlalu banyak stress, kinerja rendah karena stres menghalangi mereka untuk mengambil keputusan atau membuat mereka tidak mampu mengambil keputusan dan berperilaku tidak konsisten. Ketika kinerja puncak mencapai nol, pegawai akan mengalami gangguan dan depresi serta berhenti bekerja (Munandar, 2008).

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa ketua rukun tetangga, terdapat ketidaknyamanan terhadap beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tidak memaksimalkan potensi mereka., sehingga menyebabkan timbulnya stress kerja. Oleh karena itu, semakin beban kerjanya bertambah yang

diberikan kepada ketua rukun tetangga(RT) berlebihan dan tidak sesuai dengan pekerjaan sehingga menambah stress kerja.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai. Menurut Chukwuma dan Obiefuna (2014) dalam (Insan 2019), "Motivasi terdiri dari memulai perilaku, mempertahankannya, dan mengarahkan tindakan." Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi dalam memotivasi pegawai dapat berpengaruh positif terhadap semangat kerja mereka. Pegawai perlu memiliki keterampilan dan motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan dengan sukses setiap tanggung jawab yang dibebankan. Tujuan motivasi merupakan untuk meningkatkan efisiensi dan stress kerja pada pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat desa menurut (Nursalam, 2007) dalam (Insan 2019).

Menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa ketua rukun tetangga(RT) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang ketua rukun tetangga(RT) dalam bekerja akan mampu mendorong kinerja yang semakin meningkat yang menimbulkan semangat kerja. Motivasi kerja seorang ketua rukun tetangga(RT) dapat datang baik dari dalam dan luar pegawai. Jika tingkat stres kerja tinggi, dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai, sementara apabila tingkat stres kerja berkurang, kinerja pegawai cenderung meningkat.

Namun terdapat beberapa hasil dari penelitian eksperimen ini, yang bertentangan dengan hasil teoritis di atas. *Research gap* yang diperoleh didasarkan pada temuan penelitian ini bahwa beban kerja memengaruhi kinerja untuk memotivasi seluruh pegawai. Situs berikutnya, dan ini bukan hanya soal waktu

tetapi juga penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Chandra (2017), Sugiharjo dan Aldata (2018), Khasifah dan Nugrahe (2016), Nataria, Oktaviani (2017) dalam (Noverina, Susbiyani, and Sanosra 2020) membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja. Rolos, dkk (2018) dalam (Soni Kurniawan and Al Rizki 2022) ditemukan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan seringkali berkorelasi negatif dengan kinerja mereka karena karyawan harus menyelesaikan dua atau lebih tugas sekaligus dan cara kerja yang baru seringkali memerlukan keterampilan baru yang belum dimiliki. Terlalu banyak pekerjaan dianggap sulit, sehingga lama - kelamaan akan merasa lebih baik secara fisik maupun mental seiring berjalannya waktu, sehingga dapat menurunkan kemampuan bekerja.

Penelitian Nanda (2014) dalam (Firdaus, Widyanti, and Khuzaini 2017), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ini sejalan dengan manfaat motivasi kerja, yaitu keinginan kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat mereka untuk bekerja. dan akan lebih terlibat dengan pekerjaannya.

Penelitian Wijaya dan Andreani (2015) dalam (Inaray, Nelwan, and Lengkong 2016), motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, motivasi bukanlah komponen terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Stress telah ditemukan memiliki efek positif pada kinerja, yaitu stress karyawan berada pada tingkat peningkatan pekerjaan, tantangan terkait pekerjaan menyebabkan ketegangan kerja, namun masih pada tingkat peningkatan kinerja. Dengan meningkatnya stress, kinerja seseorang karyawan cenderung meningkat hingga titik tertentu hingga kinerjanya menurun karena tidak dapat dipertahankan lagi. Stress membantu karyawan untuk mengerahkan potesinya penuh dengan mereka untuk berbagai tuntutan pekerjaan. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian Hidayati (2019), Mahaputra dan Ardana et al (2020) dalam (Soni Kurniawan and Al Rizki 2022), stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tinggi rendahnya stress kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama dapat menurunkan kinerja karyawan, karena perasaan stress tersebut berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan teori Sasono (2004) dalam (Wirya and Andiani 2020), “negatif stress kerja yang tinggi menyebabkan penurunan efisiensi karyawan secara tajam”. Hal ini sejalan dengan penelitian Amalia (2016) dan Wala (2017), stress kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Wiyung adalah salah satu kecamatan di Kota Surabaya, provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kawasan tersebut dulunya merupakan lahan pertanian, namun kini ini sebagian lahan pertanian pedesaan telah dimanfaatkan untuk pembangunan pemukiman. Ini disebabkan oleh adanya sebuah sekolah yang cukup besar di tepi jalan yang menghadap ke selatan. Pasar Wiyung, yang telah berdiri cukup lama, juga berlokasi di kawasan tersebut. (Wiyung,_Surabaya n.d.).

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan masalah yang terkait dengan masalah beban kerja, motivasi kerja dan stress kerja dan kinerja ketua RT serta mengetahui dan menjelaskan beban kerja dan motivasi kerja, kinerja, dan stress kerja yang dialami Ketua RT, yang dapat menentukan keberhasilan dan pengembangannya mereka. Oleh karena itu, peneliti berupaya menganalisis pengaruh kondisi beban kerja dan motivasi terhadap kinerja dengan dimediasi stress kerja pada ketua rukun tetangga (RT) di kecamatan Wiyung Surabaya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas, maka perumusan masalah yang menjadi fokus kajian dari penelitian ini ialah yaitu:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ketua Rukun Tetangga (RT) di Kecamatan Wiyung Surabaya?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ketua Rukun Tetangga (RT) di Kecamatan Wiyung Surabaya?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress kerja ketua Rukun Tetangga (RT) di Kecamatan Wiyung Surabaya?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja Ketua Rukun Tetangga (RT) di Kecamatan Wiyung Surabaya?
5. Apakah Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ketua Rukun Tetangga (RT) di Kecamatan Wiyung Surabaya?
6. Apakah Stress Kerja memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ketua (RT) di Kecamatan Wiyung Surabaya?

7. Apakah Stress Kerja memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Ketua Rukun Tetangga (RT) di Kecamatan Wiyung Surabaya?

1.3 Tujuan masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ketua Rukun Tetangga (RT) di Kecamatan Wiyung Surabaya.
2. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ketua Rukun Tetangga (RT) di Kecamatan Wiyung Surabaya.
3. Untuk mengetahui Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja Ketua Rukun Tetangga (RT) di Kecamatan Wiyung Surabaya.
4. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja Ketua Rukun Tetangga (RT) di Kecamatan Wiyung Surabaya.
5. Untuk mengetahui Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ketua Rukun Tetangga (RT) di Kecamatan Wiyung Surabaya.
6. Untuk Stress Kerja memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ketua (RT) di Kecamatan Wiyung Surabaya.
7. Untuk Stress Kerja memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Ketua Rukun Tetangga (RT) di Kecamatan Wiyung Surabaya.

1.4 Manfaat penelitian

Secara keseluruhan, manfaat penelitian ini akan meningkatkan dan memperluas pemahaman mengenai cara mengelola beban kerja ditempat kerja yang

dialami karyawan karena memiliki banyak motivasi pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4.1 Manfaat penelitian secara Teoritis :

Diharapkan memperbanyak pengetahuan penulis khususnya terkait pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Ketua Rukun Tetangga (RT).

1.4.2 Manfaat penelitian secara praktis :

Diharapkan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dan untuk mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan masa yang akan datang.

1.4.3 Manfaat penelitian secara akademik :

Diharapkan membantu penulisan dan mengembangkan kinerja yang lebih baik agar Ketua Rukun Tetangga (RT) tetap lebih maju di daerah Wilayah Kecamatan Wiyung Surabaya.

1.5 Sistematika Penulisan skripsi

Sistematika yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang apa yang dipelajari dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

BAB 1 : Pendahuluan

Bab ini yang menjelaskan bagian awal dari penulisan yang mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : Telaah Pustaka

Bab ini yang menjelaskan mengenai landasan teori penelitian sebelumnya hipotesis dan mode analisis.

BAB 3 : Metode Penelitian

Bab ini yang menjelaskan mengenai pendekatan penelitian ruang lingkup analisis, populasi dan sampel, identifikasi variabel, definisi operasional, variabel jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis.

BAB 4 : Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan bahwa mengenai profil atau gambaran perusahaan, subyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis dan pembahasan.

BAB 5 : Penutup

Bab ini yang akan menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran.