

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak dalam sebuah instansi, tanpa sumber daya manusia maka instansi tidak akan dapat beroperasi. Di era persaingan saat ini, setiap instansi harus mampu mengembangkan dan meningkatkan mengikuti berbagai jalur yang disusun dalam program-program peningkatan kinerja pegawai. Perusahaan/instansi merupakan suatu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut pegawai atau karyawan, untuk melakukan kegiatan kerumahtanggaan instansi. Dalam hal ini, departemen SDM merupakan tonggak dalam mendirikan suatu instansi untuk melaksanakan seluruh kegiatan dari keseluruhan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan organisasi yang secara produktif berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak berbagai sumber daya organisasi dan memegang peranan penting dalam menentukan arah perkembangan organisasi di masa yang akan datang.

Beberapa elemen berkontribusi untuk meningkatkan kinerja instansi. Di antara elemen-elemen ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang harus diperhitungkan oleh instansi dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang kompeten sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan berhasil melaksanakan tugas yang diberikan. Manajemen sumber daya manusia penting untuk mencapai tujuan. Pimpinan instansi pada umumnya mengharapkan setiap karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan oleh instansi secara baik dan profesional. Perusahaan menyadari bahwa tenaga kerja merupakan aset fundamental dalam memajukan perusahaan bahkan seluruh bangsa, oleh karena itu kualitas tenaga kerja harus terus ditingkatkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam setiap bagian atau organisasi pasti hanya ingin mempunyai pegawai atau pegawai yang sangat berkompeten.

Keberhasilan suatu instansi bergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai jenis sumber daya. Salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting. SDM selalu dikaitkan dengan seluruh sumber daya Instansi sebagai

penentu keberadaan dan perannya dalam memberikan kontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Bisnis pegawai untuk mencapai tujuan mereka secara efektif dan efisien. Akses ke sumber daya profesional telah menjadi kebutuhan strategis bagi setiap perusahaan dan organisasi. Kebutuhan ini didasarkan pada pemahaman bahwa manusia adalah penentu kinerja semua organisasi. Mencapai sumber daya manusia yang profesional untuk semua perusahaan terkadang menemui hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri pegawai itu sendiri.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) wilayah Kabupaten Karawang, provinsi Jawa Barat. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karawang serta dalam pelaksanaan tugasnya diatur dalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 86 Thn 2020 tentang Perubahan Atas Perbup Karawang Nomor 44 Tahun 2016 Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Kedinasan ini memiliki tugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk daerah Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Terkait dengan wewenang tersebut, maka melalui kantor ini beberapa surat perizinan diproses. Beberapa surat tersebut seperti Izin Pemanfaatan Ruang (IPR) dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB). Melalui kedinasan ini pula urusan pembebasan lahan proyek infrastruktur pemerintah yang dilakukan. Terjadinya perkembangan yang meningkat di berbagai bidang kegiatan telah mengakibatkan tuntutan akan prasarana untuk menunjang kegiatan ekonomi pertanian, industri maupun permukiman dari waktu ke waktu meningkat pula, adalah konsekuensi logis maka untuk itu diperlukan kesiapan berbagai sumber daya baik keuangan, manusia maupun peralatan. Dengan demikian keberadaan sebuah institusi dalam hal ini Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) sangat diperlukan untuk merealisasikan Program dan Kebijakan Teknis dalam bidang Pekerjaan Umum khususnya transportasi jalan jembatan dan penataan ruang untuk menunjang dan mengantisipasi kegiatan masyarakat dalam kegiatan ekonomi pertanian, industri maupun permukiman.

Di instansi Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) yang bergerak di Bidang Jalan Jembatan di pimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam penyusunan petunjuk teknis pengelolaan kegiatan jalan jembatan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas dalam hal fasilitasi, koordinasi, pengolahan, monitoring dan evaluasi terkait perencanaan teknis jalan jembatan, peningkatan dan pembangunan jalan jembatan, pengawasan jalan jembatan serta pendukung dan bangunan pelengkap. Merumuskan perencanaan dan program kerja Bidang Jalan Jembatan sebagai bahan penyusunan perencanaan dan program kerja Dinas, merumuskan bahan kebijakan teknis Dinas dan/atau bahan kebijakan daerah dalam hal perencanaan teknis jalan jembatan, peningkatan dan pembangunan jalan jembatan, pengawasan jalan jembatan serta pendukung dan bangunan pelengkap.

Terdapat feneomena yang terjadi yaitu jika ada target yang harus dikerjakan tidak sesuai dengan yang direncanakan maka untuk membangun infrastruktur konektivitas jembatan dan jalan, masih terdapat tantangan-tantangan. Tantangan tersebut diantaranya adalah permasalahan yang terjadi antar kawasan terutama keterbatasan konektivitas dan pekerjaan yang telah ditetapkan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Jika tidak selesai dengan waktu yang sudah ditentukan maka akan dikenakan pinalti.

Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang membutuhkan peran sumber daya yang berkualitas dalam prosesnya. Sebab, karyawan yang berkualitas merupakan seorang yang berpegang terhadap apa yang sudah dikomitmenkan pada perusahaannya. Namun pada praktiknya, kinerja pegawai yang mulai tidak stabil karena beban kerja yang terlalu tinggi. Berdasarkan hasil pengamatan kerja dilapangan pekerja dituntut untuk bisa menangani tugasnya dengan baik. Untuk membuktikan secara empiris, maka penulis melakukan pra penelitian terhadap kinerja pegawai Bidang Jalan Jembatan. Adapun pra penelitian tersebut penulis lakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 responden pada Bidang Jalan Jembatan seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut adalah hasil pra penelitian tentang kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang pada Bidang Jalan Jembatan.

**Tabel 1.1 Hasil Pra Peneliti Kinerja Pegawai Bidang Jalan Dinas PUPR Kabupaten Karawang**

No	Uraian	Jawaban					Jumlah
		STB	TB	CB	B	SB	
1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target	-	-	8	15	7	30
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	-	-	9	16	5	30
3	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	8	15	7	30
4	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapih	-	-	5	14	11	30
5	Saya cepat dalam bertindak dan mengambil keputusan	-	-	7	12	11	30
	Jumlah	1	0	37	72	41	150
	Rata-Rata	0	0	12	24	14	50

Sumber : Olah Data Pra Penelitian, 2023

Tabel diatas memperlihatkan hasil pra penelitian mengenai kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang, responden mayoritas menjawab pada kriteria baik pada jawaban kuesioner yang diberikan. Hal ini menunjukkan kondisi bahwa kinerja pegawai dipersepsikan baik artinya bahwa kinerja pegawai saat ini sedikit lagi mencapai maksimal berdasarkan hasil pra penelitian tersebut.

Setiap organisasi maupun lembaga membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi karena kinerja merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Ketersediaan SDM (sumber daya manusia) yang dimiliki tidak hanya dibiarkan begitu saja, namun perlu terus ada usaha untuk meningkatkan kualitasnya. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya (Neksen et al., 2021:105). Proses pengendalian kerja pegawai yang disebut *performance appraisal* dinilai sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Penelitian Terdahulu, (Tjiabrata, 2022) mengatakan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Tinjauan kinerja yang efektif digunakan untuk memandu perilaku pegawai dan menghasilkan layanan berkualitas tinggi. Pemanfaatan tinjauan kinerja untuk meningkatkan kinerja pekerjaan adalah keuntungan lain. penyesuaian kompensasi, persyaratan pelatihan, dan deteksi penyimpangan dan kesalahan terkait pekerjaan.

Tinjauan kinerja harus dapat memberikan representasi yang benar dari kinerja pegawai agar bermanfaat. Kinerja pegawai sangat berdampak pada keuntungan perusahaan. Pegawai yang kinerjanya baik selalu akan dipertahankan. Perusahaan selalu menginginkan keuntungan, penghematan, dan efisiensi untuk mempertahankan perusahaannya, tetapi dalam pencapaian tersebut perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja pegawai. Selanjutnya untuk data kinerja dibagi menjadi 2 yaitu data capaian kinerja administrasi dan data capaian kinerja lapangan. Berikut data capaian kinerja administrasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang tahun 2022.

**Tabel 1.2 Capaian kinerja Administrasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang 2022**

No	Uraian Program Kerja	Realisasi	Presentase
1	Menyusun Rencana Operasional Bidang Jembatan	5 Hari	100%
2	Mendistribusikan tugas kepada bawahan	5 Hari	100%
3	Memberi Petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan	5 Hari	100%
4	Menyelia Pelaksanaan Tugas Bawahan	5 Hari	100%
5	Draft Kegiatan	5 Hari	98%
6	Menyelenggarakan Pengawasan Bidang jembatan sesuai dengan peraturan	5 Hari	90%
7	Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan	5 Hari	96%
8	Menyusun Laporan Pelaksanaan Tugas	5 Hari	85%
9	Melaksanakan Tugas Kedinasan Lain	5 Hari	88%

Sumber : Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang 2022

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa data pencapaian kinerja pegawai bagian pekerjaan administrasi pada uraian program kerja Menyusun laporan pelaksanaan tugas sebesar 85% yang membuat pekerjaan semakin terbatas dan ada kesalahan yang terjadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Selanjutnya data pencapaian kinerja lapangan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang :

**Tabel 1.3 Capaian kinerja Lapangan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang 2022**

No	Uraian Program Kerja	Lokasi	Realisasi	Presentase	Keterangan
1	Pembangunan Jembatan, Kabupaten Pembangunan TPT Jembatan Jatiwangi (Lanjutan)	Jatisari	35 Hari	97%	Tercapai (Dengan penambahan waktu atau tidak sesuai dari target waktu yang di tentukan).
2	Rehabilitasi Jembatan, Rehabilitasi Pelat Lantai Jembatan Kalidung Desa Kalidungjaya	Cibuaya	35 Hari	98%	Tercapai (Dengan penambahan waktu 4 hari)
3	Pembangunan Jembatan Kantor Desa Cikampek Kota	Cikampek	35 Hari	98%	Tercapai (Dengan penambahan waktu 4 hari)
4	Pembangunan Jembatan Dusun Pasir Kukun RT.11, Desa Langensari	Cilamaya Kulon	35 Hari	98%	Tercapai (Dengan penambahan waktu 4 hari)
5	Pembangunan Jembatan Kp. Ketrok Desa Darawolong	Purwasari	35 Hari	99%	Tercapai (Dengan penambahan waktu 2 hari)

Sumber : Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang 2022

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa data pencapaian kinerja pegawai bagian pekerjaan administrasi pada pembangunan jembatan lokasi Jatisari sebesar 97% yang mengakibatkan penurunan yang sangat signifikan target capaian yang dimana hal itu dikarenakan adanya covid-19 membuat pegawai terbatas dalam melakukan pekerjaannya. Pembangunan jembatan membutuhkan orang banyak yang dimana regulasi pemerintah hanya mengizinkan beberapa orang dan itupun tidak teratasi dengan baik.

Setiap aktifitas atau pekerjaan yang dilakukan suatu pekerja pasti selalu mempunyai suatu beban kerja. Beban kerja tersebut terdiri dari dua macam yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Terdapat keterbatasan pada setiap orang untuk memikul beban sampai tingkat tertentu. Selain dari batas maksimal beban,

terdapat pembebanan kerja yang paling optimal pada setiap orang. Menurut (Wahdaniah & Gunardi, 2018:53) Beban kerja berlebih, timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah personal yang ada. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Penelitian terdahulu (Nazila, Yuliana, 2019) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara beban kerja dengan stres kerja. Hasil observasi awal maka peneliti melakukan pra penelitian dengan menggunakan responden sebanyak 30 orang terhadap beban kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang berikut hasilnya.

**Tabel 1.4 Hasil Pra Peneliti Beban Kerja Pegawai Bidang Jalan Dinas PUPR Kabupaten Karawang**

No	Uraian	Jawaban					Jumlah
		STT	TT	CT	T	ST	
1	Terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan	-	1	3	19	7	30
2	Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	-	-	4	17	9	30
3	Saya harus mengambil jam extra di luar jam kantor	-	3	2	10	15	30
4	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	-	-	4	6	20	30
5	Ruang kerja yang nyaman membuat saya semangat dalam bekerja	-	-	-	6	24	30
	Jumlah	0	4	13	58	75	150
	Rata-Rata	0	3	5	19	25	50

Sumber : Olah Data Pra Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pra peneliti diatas menunjukkan bahwa pegawai Bidang Jalan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang merasakan beban kerja saat ini sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil rata-rata jawaban responden mayoritas sangat tinggi dengan jumlah 25 orang, menjawab tinggi 19 orang dan menjawab cukup tinggi 5 orang. Kondisi ini memiliki pengertian bahwa pegawai Bidang Jalan Jembatan pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang

mempresesikan beban kerja dengan sangat tinggi. Artinya bahwa semakin besar beban kerja yang diperoleh seseorang pegawai hendak mempengaruhi kemampuan dari pegawai tersebut. Salah satu pemicu menyusutnya penampilan dari beban kerja merupakan keharusan guna mengambil banyak pekerjaan yang wajib diselesaikan dengan cara bebarengan. Beban kerja yang begitu tinggi bisa menjadi salah satu pemicu pegawai merasakan stres pada saat sedang bekerja.

Stres adalah suatu keadaan dimana seorang individu merasakan tekanan batin yang di alami oleh pegawai dalam menghadapi suatu akibat keadaan yang mempengaruhi dirinya, keadaan tersebut dapat timbul secara internal maupun eksternal (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022). Pada dasarnya stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stres yang dialami seorang individu akan memberikan akibat positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi pada tingkat stres yang lebih tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Selain itu, bahwa penyebab stres pegawai terjadi karena instansi selalu menetapkan target yang sangat tinggi sehingga memberatkan pegawai dan merasa tertekan dengan pekerjaan yang dilakukannya, tidak hanya itu, pegawai juga harus menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah disepakati dan mengambil jam kerja extra bila target tidak tercapai, hal ini membuat pegawai sering merasa kelelahan saat bekerja. Penelitian terdahulu, (Warongan *et al.*, 2022) mengatakan bahwa Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Stres kerja dapat menyebabkan kelelahan kerja, dan seringkali tanda pertama dari stres kerja adalah ia merasa lelah secara emosional karena bekerja. Kelelahan emosional pegawai merasakan kelelahan secara fisik ketika diminta untuk menjelaskan bagaimana perasaan mereka. Tentu saja kondisi ini menjadi pemikiran pegawai yang pada akhirnya akan malas untuk bekerja sehingga memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja pegawai Bidang Jalan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang. Selain itu, penyebab stres pegawai terjadi karena instansi selalu menetapkan target yang sangat tinggi sehingga memberatkan pegawai dan merasa tertekan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Tidak hanya berdasarkan pada pekerjaan, ternyata kondisi internal pegawai dirasakan menjadi salah satu penyebab stres hal ini dibuktikan dengan

pertanyaan bahwa pegawai merasa tunjangan, fasilitas maupun penghargaan yang diberikan oleh instansi tempat bekerja kurang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan. Tentu saja kondisi ini menjadi pemikiran pegawai yang pada akhirnya akan malas untuk bekerja sehingga memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja pegawai bidang jalan Dinas PUPR Kabupaten Karawang. Hasil observasi awal maka peneliti melakukan pra penelitian dengan menggunakan responden sebanyak 30 orang terhadap stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang berikut hasilnya.

**Tabel 1.5 Hasil Pra Peneliti Stres Kerja Pegawai Bidang Jalan Dinas PUPR Kabupaten Karawang**

No	Uraian	Jawaban					Jumlah
		ST	T	CT	TT	STT	
1	Saya merasa sering menemui kesulitan saat bekerja	2	10	11	6	1	30
2	Saya selalu menyalahkan diri sendiri bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan	4	8	13	3	2	30
3	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja	8	8	8	6	-	30
4	Saya merasa selalu ada gangguan tidur	1	6	13	9	1	30
5	Saya selalu melamun saat bekerja	-	11	4	11	4	30
Jumlah		15	43	49	35	8	150
Rata-Rata		6	14	16	12	3	50

Sumber : Olah Data Pra Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pra peneliti diatas menunjukkan bahwa pegawai Bidang Jalan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang merasakan stres kerja pada saat bekerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil rata-rata jawaban responden mayoritas berada pada jawaban yang cukup tinggi, artinya bahwa kondisi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dirasakan kurang baik karena pegawai sering mengalami stres dalam bekerja. Hal ini disebabkan pimpinan selalu menuntut pegawai agar bisa bekerja dengan semaksimal mungkin, hal ini dibuktikan dengan mayoritas jawaban responden sebanyak 16 orang dengan kategori cukup tinggi.

Seperti dalam penelitian (Tjiabrata, 2022), menemukan hasil bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian (Utomo, n.d., 2019), menemukan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena dari beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor beban kerja dan stres kerja bisa berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai. Sehingga dengan adanya beberapa temuan para peneliti terdahulu, maka setiap perusahaan/instansi terutama di Bidang Jalan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang untuk terus memperhatikan beban pekerjaan yang diberikan agar tidak menimbulkan stres dalam melakukan pekerjaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai pada Bidang Jalan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN KARAWANG”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka, permasalahan dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Adanya target yang diberikan kepada pegawai sehingga merasa tertekan dan mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.
2. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat.
3. Pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah disepakati dan mengambil jam kerja extra bila target tidak tercapai, hal ini membuat pegawai sering merasa kelelahan saat bekerja.
4. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah disepakati oleh atasan maupun bawahan.
5. Terjadi miskomunikasi yang disebabkan kurangnya informasi dari atasan membuat target kadang tidak tercapai.
6. Pegawai sering mendapatkan beberapa tugas tambahan sehingga membuat pekerjaan yang lain menumpuk.

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan identifikasi permasalahan, maka peneliti melakukan Batasan-batasan pada permasalahan yang termasuk dalam ruang lingkup terhadap permasalahan penelitian. Berikut ini adalah Batasan-batasan masalah penelitian :

1. Penelitian ini berada dalam bidang ilmu manajemen khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Secara khusus penelitian ini membahas tentang variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).
3. Fokus penelitian pada Pengawasan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.
4. Responden penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.

5. Metode penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi permasalahan dan batasan-batasan penelitian tersebut, maka dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana stres kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang?
4. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang?
5. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang?
6. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan beban kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan stres kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.

5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat secara teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan antara lain :

1. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang khususnya pada bidang jalan jembatan.
2. Sebagai bahan untuk menambah wacana kepustakaan, baik di tingkat fakultas maupun di tingkat universitas.
3. Sebagai salah satu sumber untuk penelitian selanjutnya.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis antara lain :

1. Bagi Peneliti
  - a. Sebagai bahan pertimbangan antara filosofi yang dipelajari dengan aplikasi yang sesungguhnya terjalin setelah itu bisa dijadikan selaku input buat menerapkannya pada kondisi yang sebetulnya, dan selaku sesuatu ketentuan untuk mencapai title Skripsi Manajemen di Fakultas Ekonomi serta bidang usaha pada Universitas Buana Perjuangan Karawang.
  - b. Untuk dijadikan sebagai acuan atau bahan tambahan bagi pihak yang membutuhkan dalam membuat penulisan yang relevan.
  - c. Sebagai kelengkapan syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada program Strata Satu (S1).

2. Bagi Almamater

Dapat menjadi bahan edukasi untuk melengkapi koleksi ilmiah, khususnya untuk sesama Mahasiswa dan sebagai tambahan referensi kepustakaan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

3. Bagi Objek Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi data bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang, khususnya pada bidang jalan jembatan sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.
- b. Memberikan sumbangan dalam mempertimbangkan keputusan yang diberikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada bidang jalan jembatan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.

4. Bagi Masyarakat

Dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan bagi pengembangan keilmuan yang diharapkan dapat mengambil manfaatnya oleh pembaca serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

