

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan, karena kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya.

Berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan dapat dilihat dari tingkat kinerja dan produktivitas tenaga kerjanya. Hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah hubungan yang saling bergantung dan menguntungkan kedua belah pihak. Di dalam dunia bisnis, perusahaan dituntut untuk menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

PT Pegadaian merupakan salah satu instansi yang bergerak pada lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai. PT Pegadaian sekarang merupakan anak perusahaan Bank Rakyat Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis, yakni pembiayaan, emas dan

aneka jasa. PT Pegadaian berada di Jalan Kramat Raya no 162 Kenari, Senen Jakarta Pusat, DKI Jakarta. PT Pegadaian memiliki 12 Kantor Wilayah dan memiliki lebih dari 4.000 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Sehingga karyawan PT Pegadaian dituntut untuk melakukan pelayanan dan kinerja yang baik demi menunjang keberhasilan perusahaan.

Di PT Pegadaian terdapat dua kategori karyawan, yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap. Pada umumnya karyawan kontrak harus melakukan test dan menandatangani kontrak baru setiap tahunnya. Sementara itu, karyawan tetap adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Karyawan tetap juga terdapat beberapa grade.

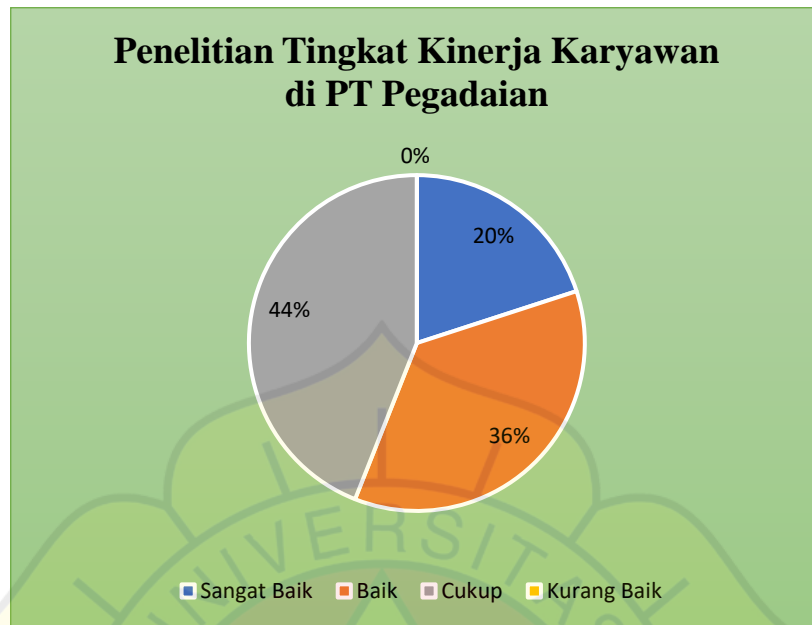
Kinerja karyawan menjadi perhatian di PT Pegadaian. Kualitas kerja karyawan berhubungan erat dengan kualitas PT Pegadaian. Dari hasil observasi wawancara dengan staff SDM PT Pegadaian, diperoleh data yang menunjukkan kinerja karyawan yang menurun selama tiga tahun terakhir. Hal ini dapat dilihat dari sasaran kerja karyawan dari tahun 2019 – 2021 yang penulis rangkum seperti gambar berikut ini:



Sumber: Data diolah oleh peneliti, Tahun 2022

Gambar 1. 1 Tingkat Kinerja Karyawan di PT Pegadaian 2019-

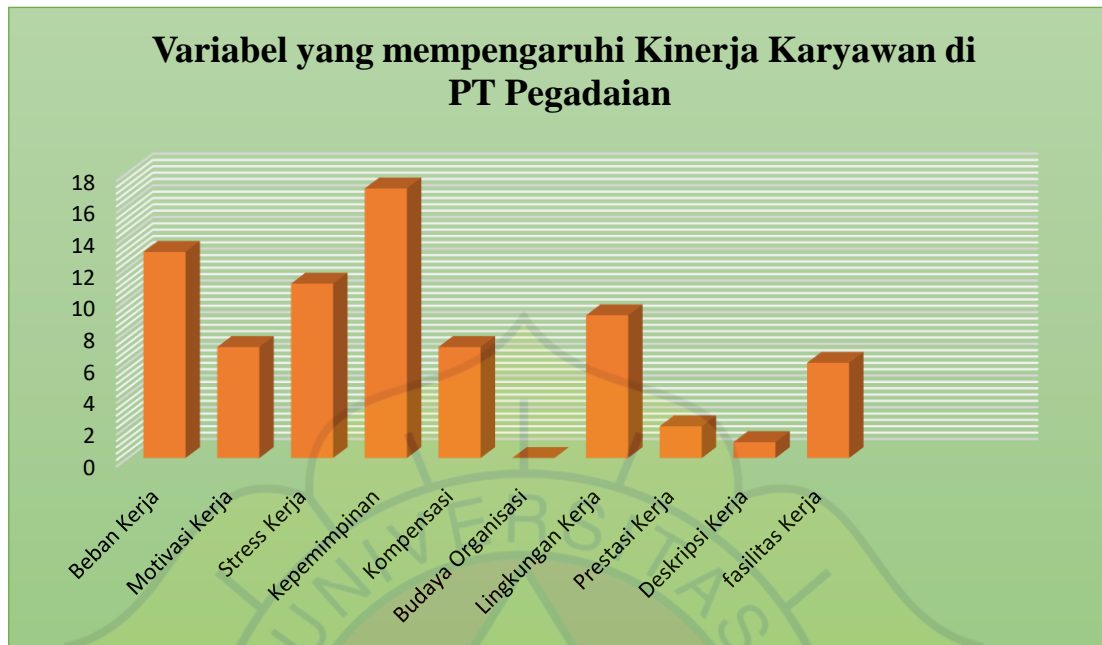
Dari gambar diatas, menurut sasaran kerja karyawan, turunnya kinerja karyawan terlihat dari beban kerja dan target yang tinggi dalam perusahaan. Sehingga penulis melakukan observasi lanjut dengan cara memberikan kuesioner kepada 25 karyawan di PT Pegadaian sebagai data observasi awal dengan menyebarkan berupa kuesioner yang hasilnya karyawan mengalami penurunan kinerja. Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber: Diolah Penulis Pada Tahun 2022

**Gambar 1. 2 Penelitian Tingkat Kinerja Karyawan di PT
Pegadaian**

Berdasarkan hasil pra survey pada bulan Mei 2022 ditemukan bahwa kinerja karyawan ada pada kategori cukup 44%. Dengan kata lain, 56% kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini merupakan permasalahan yang perlu dicarikan solusinya. Berdasarkan hasil kuesioner menurut karyawan PT Pegadaian dapat diidentifikasi faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan, yaitu: Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepemimpinan, sebagaimana ditunjukkan oleh gambar 1.3 berikut ini:



Sumber: Data diolah oleh peneliti, Tahun 2022

Gambar 1. 3 Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Pegadaian

Dari hasil kuesioner dengan 25 orang karyawan PT Pegadaian didapatkan informasi bahwa setiap karyawan memiliki target yang harus dicapai. Namun target yang diberikan terlalu tinggi, sehingga menyebabkan beban bagi karyawan jika tuntutan kerja tersebut tidak tercapai sesuai target yang telah ditentukan. Selain target yang harus dicapai ada pula faktor lain yang menyebabkan beban bagi karyawan, yaitu kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan pengaruh positif bagi kinerja karyawannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman akan memberikan pengaruh negatif bagi kinerja karyawan. Hasil wawancara dengan karyawan PT Pegadaian, didapat informasi bahwa beban kerja yang mereka alami disebabkan oleh target atau tuntutan kerja yang terlalu sulit untuk dicapai. Serta adanya

teguran dari atasan jika target tersebut tidak tercapai. Kondisi ini sangat membebani karyawan.

Selain beban kerja, Stres kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi dan suasana kerja yang menimbulkan Stres karyawan tentu berpengaruh terhadap kinerja mereka. Apabila mayoritas karyawan mengalami Stres kerja, maka kondisi ini dapat memicu turunnya kinerja mereka. Stres kerja dapat diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik karena terlalu lama bekerja. Stres kerja juga bisa diakibatkan oleh adanya ketidaknyamanan kondisi emosional dan mental karyawan akibat adanya hubungan kerja yang tidak harmonis.

Dalam jangka pendek, Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan Stres kerja maka dia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, Stres kerja bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Hasil wawancara dengan karyawan PT Pegadaian, di dapat informasi bahwa Stres kerja yang mereka alami disebabkan oleh tuntutan tugas yang banyak dalam waktu yang bersamaan dan adanya desakan dari atasan dalam menjalankan tugas.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dalam hasil kinerja karyawan. Pemimpin yang baik mampu membuat komunikasi antara atasan dan

bawahan berjalan dengan baik. Pemimpin yang baik mampu menghargai perbedaan pendapat para karyawannya, sehingga dapat membuat tim yang solid dan harmonis.

Berdasarkan uraian diatas, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian di lingkungan kerja PT Pegadaian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PEGADAIAN”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Beban kerja, Stres Kerja, dan Kepemimpinan sudah baik, tetapi kinerja karyawan rendah.
2. Kualitas beban kerja karyawan sudah baik, tetapi kinerja karyawan rendah.
3. Kualitas stres kerja karyawan sudah baik, tetapi kinerja karyawan rendah.
4. Penerapan kepemimpinan karyawan sudah baik, tetapi kinerja karyawan rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikembangkan diatas, pembatasan masalahnya adalah beban kerja,Stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikembangkan diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah beban kerja, Stres kerja dan kepemimpinan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian?
3. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di PT Pegadaian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, Stres kerja dan kepemimpinan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, Stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui beban kerja, Stres kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis, yakni mengetahui beban kerja, Stres kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

