

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

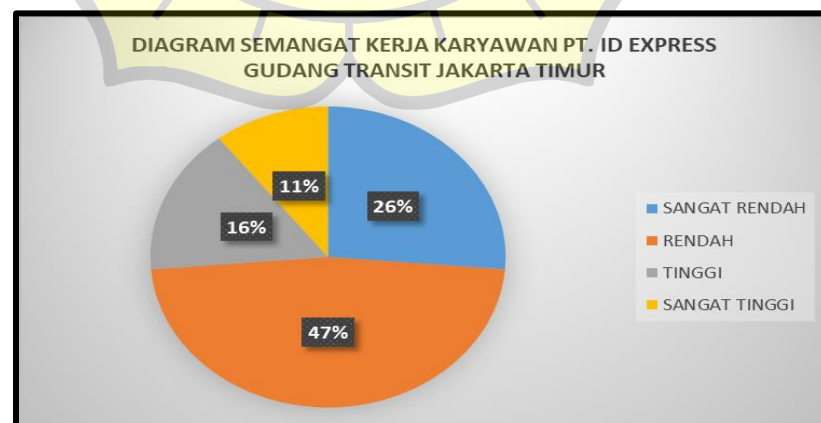
Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting di dalam suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran nya. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan nya. Pada manajemen sumber daya manusia (MSDM) dijelaskan bahwa dunia usaha dan Industri saat ini sedang berkembang pesat dan penuh persaingan, oleh karena itu sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja, keterampilan, dan dapat menyelesaikan tugas – tugas dengan baik dapat menjadi faktor penentu perusahaan agar dapat unggul dalam bersaing dan berkembang.

Agar dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam bersaing dan berkembang banyak variabel yang mempengaruhinya, salah satunya adalah semangat kerja karyawan. Semangat kerja merupakan sifat dari para karyawan yang berkerja dengan kondisi jiwa dan perasaan nya dalam keadaan yang optimal tanpa ada hal yang membatin dalam hati. Semangat kerja mencerminkan emosional karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

PT. ID *Express* merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman atau ekspedisi *Express* dan di dukung oleh ID *Commerce* yang di *support* menggunakan *system robotic AGV (Automated Guided Vehicle)* yang sangat membantu dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen.

Sejak berdiri di tahun 2019 PT. ID *Express* Indonesia mengalami perkembangan pesat dalam sisi pertumbuhan karyawan. Pada bulan Desember 2020, PT. ID *Express* Indonesia diketahui memiliki 20.000 tenaga kerja profesional yang sudah tersebar hingga keseluruhan pelosok Indonesia. PT. ID *Express* memiliki 2 jenis gudang yang tersebar di setiap daerah, yaitu gudang transit (*Transit Hub*) untuk tempat penyortiran antar kecamatan dan kelurahan, juga ada gudang besar (*Main HUB*) untuk penyortiran paket antar provinsi seluruh Indonesia. Setiap gudang yang mempunyai tenaga sumber daya manusia pasti memiliki masalah tersendiri yang menyebabkan turunnya semangat kerja para karyawan yang mengakibatkan kegiatan operasional terganggu.

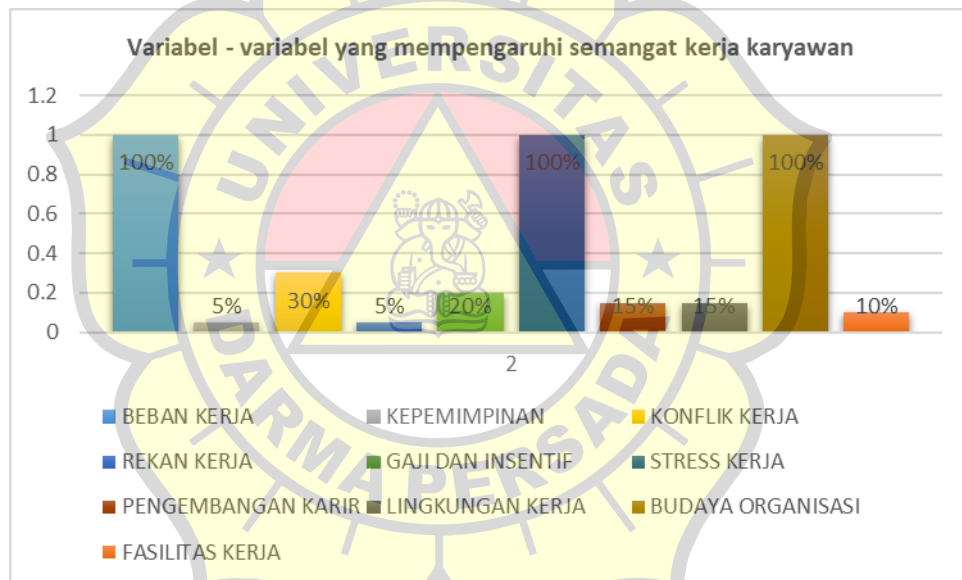
Berdasarkan hal tersebut, penulis melakukan wawancara kepada kepala *Trainer* SDM PT. ID *Express* Jakarta Timur yang hasilnya karyawan mengalami penurunan semangat kerja dan hal tersebut di dukung dengan hasil dari pra kuesioner dengan 20 responden karyawan pada gambar 1.1.



Sumber: Diolah Penulis pada tahun 2021

**Gambar 1.1 Diagram hasil pra survey tingkat semangat kerja karyawan**

Diagram hasil pra kuesioner dan wawancara semangat kerja pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan PT. ID *Express* gudang transit Jakarta Timur tergolong rendah, dan hasil dari wawancara kepada kepala *trainer* SDM ID *Express* Jakarta Timur terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja para karyawan, diantaranya adalah beban kerja, budaya organisasi, dan stress kerja yang menunjukkan variabel tertinggi penyebab menurunnya semangat kerja karyawan pada ID *Express* Gudang transit Jakarta Timur yang ditunjukkan oleh gambar grafik 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah Penulis Pada Tahun 2021

### Gambar 1.2 Variabel Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

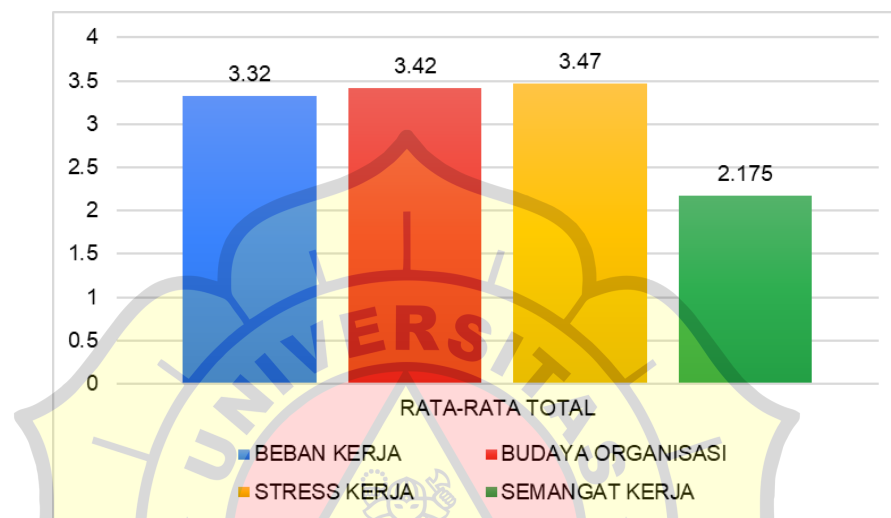
Pada Pra Survey ini responden yang terdiri dari 20 orang diminta untuk mengurutkan variabel – variabel yang paling mempengaruhi semangat kerja pada PT. ID *Express* Indonesia bagian gudang Transit Jakarta Timur. Dari gambar diatas menunjukkan bahwa ada 3 faktor yang paling dominan

mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu, beban kerja, budaya organisasi, dan stress kerja.

Beban kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dimana beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang harus dikerjakan dan diselesaikan dalam waktu yang ditentukan oleh perusahaan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkat kinerja. Beban kerja yang diterima pegawai dapat berupa target kerja, kondisi kerja, dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan.

Tingkat stres kerja yang dialami karyawan tentunya berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, karyawan yang mengalami stres kerja dapat menyebabkan hilangnya fokus dalam bekerja karena karyawan merasa tertekan akibat masalah faktor internal akibat beban kerja yang sulit, keberatan terhadap Budaya Organisasi yang memiliki konsekuensi yang melebihi kemampuan karyawan. Faktor eksternal yang mempengaruhi stres kerja karyawan seperti kehidupan di luar pekerjaan, kebutuhan dasar yang belum terpenuhi atau konflik dengan orang lain. Terdapat juga Salah satu faktor penyebab menurun nya semangat kerja yaitu adalah budaya organisasi, setiap perusahaan mempunyai budaya nya masing2, budaya organisasi itu meliputi peraturan – peraturan dan sanksi – sanksi yang sudah di tetapkan, adanya peraturan yang terlalu ketat, sanksi dan denda yang terlalu berat membuat karyawan memiliki tambahan beban dalam pekerjaan, dan tentu saja hal ini akan menimbulkan stress dan ketakutan pada karyawan yang menyebabkan menurun nya semangat kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, berikut ini adalah diagram hasil Pra Kuesioner tanggapan responden mengenai variabel yang beban kerja, budaya organisasi, dan stress kerja yang dialami oleh karyawan PT. ID *Express* Indonesia bagian gudang transit Jakarta Timur pada gambar berikut.



Sumber: Diolah penulis Tahun 2021

**Gambar 1.3 Tanggapan Responden mengenai Beban Kerja, Budaya Organisasi, Stress Kerja Terhadap Semangat kerja**

Berdasarkan grafik pada gambar 1.3 menunjukkan bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ) mempunyai rata – rata sebesar 3,32 berdasarkan tabel skala interval yang dari hasil tersebut berarti bahwa beban kerja yang dialami karyawan PT. ID *Express* Indonesia bagian gudang transit Jakarta Timur sangat tinggi, lalu ada variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan nilai rata – rata 3,42 yang berarti budaya organisasi pada PT. ID *Express* Indonesia bagian gudang transit Jakarta Timur baik sekali, kemudian ada variabel stress kerja ( $X_3$ ) memiliki rata – rata 3,47 yang artinya tingkat stress kerja yang dialami karyawan PT. ID *Express* Indonesia bagian gudang transit Jakarta Timur sangat tinggi, sedangkan semangat kerja rendah.

Dari data yang diperoleh dari pra survey dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja, budaya organisasi, dan stress kerja terhadap semangat karyawan pada mitra karyawan PT. ID Express Indonesia bagian gudang transit Jakarta Timur. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian yaitu, Warman (2016) menyatakan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank rakyat Indonesia cabang krekot, lalu penelitian Putra (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, dan penelitian Rizki dkk (2014) yang menyatakan stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan uraian dan data – data diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada semangat kerja yang disebabkan oleh beban kerja tinggi, stress kerja tinggi, namun budaya kerja sudah diterapkan sangat baik. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengetahui lebih lanjut apakah semangat kerja menurun disebabkan oleh ketiga variabel tersebut. Maka penulis menetapkan judul penelitian “**Pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan stress kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. ID Express Indonesia bagian gudang transit Jakarta Timur**”

## 1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

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

1. Beban kerja sangat tinggi sehingga dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan PT. ID *Express* Indonesia bagian gudang transit Jakarta Timur.
2. Budaya organisasi telah diterapkan dengan baik, namun semangat kerja Karyawan PT. ID *Express* Indonesia bagian Gudang Transit Jakarta Timur rendah.
3. Stress kerja karyawan sangat tinggi, sedangkan semangat kerja karyawan PT. ID *Express* Indonesia bagian gudang transit Jakarta Timur rendah.

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut, supaya penelitian ini lebih terfokus, sempurna, dan mendalam maka dari itu permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi pada variabel beban kerja, budaya organisasi dan stress kerja.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja, budaya organisasi, dan stress kerja berpengaruh kepada semangat kerja karyawan pada PT. ID *Express* Indonesia bagian gudang transit Jakarta Timur?
2. Apakah beban kerja berpengaruh kepada semangat kerja karyawan pada PT. ID *Express* bagian gudang transit Jakarta Timur?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. ID *Express* bagian gudang transit Jakarta Timur?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. ID *Express* bagian gudang transit Jakarta Timur?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui beban kerja, budaya organisasi, dan stress kerja berpengaruh terhadap karyawan PT. ID *Express* Indonesia bagian gudang transit Jakarta Timur
2. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh Terhadap semangat kerja karyawan PT. ID *Express* Indonesia bagian gudang transit Jakarta Timur
3. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap karyawan PT. ID *Express* Indonesia bagian gudang transit Jakarta Timur
4. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. ID *Express* Indonesia gudang transit Jakarta Timur

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut ini:

1. Aspek Teoritis:
  - a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan tentang beban kerja, budaya organisasi, dan stress kerja terhadap semangat kerja
  - b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat mendapatkan referensi untuk penulisan selanjutnya

## 2. Aspek Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan stress kerja terhadap semangat kerja karyawan

### b. Bagi penulis

- 1) Penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian
- 2) Penulis dapat mengetahui dan mempelajari pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan stress kerja terhadap semangat kerja
- 3) mahasiswa dapat memenuhi tugas akhir di perguruan tinggi

