

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan sesuatu hal yang sangat penting dan berharga bagi sebuah organisasi atau lembaga sumber daya manusialah yang satu-satunya sumber daya yang bisa menjalankan sumber daya lainnya. Demikian juga unsur sumber daya manusia ialah salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan. Kewajiban yang harus dihadapi oleh organisasi, adalah untuk menyelesaikan setiap tantangan yang ada. Oleh sebab itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia merupakan langkah yang utama bagi sebuah organisasi. Kehadiran sumber daya manusia yang dapat diandalkan oleh perusahaan sangat penting sehingga menuntut adanya karyawan yang memiliki produktivitas tinggi.

Perusahaan juga membutuhkan karyawan yang tidak hanya kompeten dalam berbagai bidang, melainkan mempunyai bakat untuk mendukung kinerja dan memberikan kontribusi berarti bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab besar dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan potensi dan kinerja para karyawan, serta dapat mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama. Dengan demikian, diperlukan pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang sesuai dan tepat dalam organisasi. Di sisi lain, suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan harus berjalan beriringan dengan kebutuhan diri dan kesejahteraan.

Salah satu aspek utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah karyawan atau pegawainya. Untuk mendapatkan performa terbaik dari sumber daya manusia, maka perusahaan harus bisa membuat karyawannya merasa puas dalam bekerja. Suatu perusahaan atau organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan.

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik. Selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya dan bagi organisasi, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan. Selanjutnya, bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimal dari organisasi. Pengelolaan tenaga kerja yang tidak direncanakan dengan baik dapat menyebabkan keluhan yang subyektif, beban kerja semakin berat, tidak efektif dan tidak efisien yang memungkinkan ketidakpuasan bekerja pada akhirnya mengakibatkan turunnya kinerja dan produktivitas serta mutu pelayanan yang merosot.

Kepuasan kerja tergantung pada tingkat perolehan instrinsik dan eksterinsik, dan tergantung dari pandangan pemegang pekerjaan terhadap perolehan tersebut. Unsur kondisi dan perilaku orang terhadap pekerjaannya dianggap sebagai unsur- unsur yang dikandung dalam kepuasan kerja. Dewasa ini, kepuasan kerja

karyawan sangat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Kepuasan kerja tentunya harus ditingkatkan karena secara tidak langsung akan berdampak positif terhadap kinerja suatu perusahaan.

Biasanya rendahnya stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Handoko (2018:183), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres kerja yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugas dan prestasi kerjanya. Biasanya, stres semakin kuat apabila karyawan menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja. Beban kerja karyawan merupakan ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan jam kerja, ukuran, tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Menurut Munandar (2018:385) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu Irwandy (2018). Beban kerja dapat dilihat dari secara fisik dan mental. Beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat, tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja, sehingga akan sejalan dengan

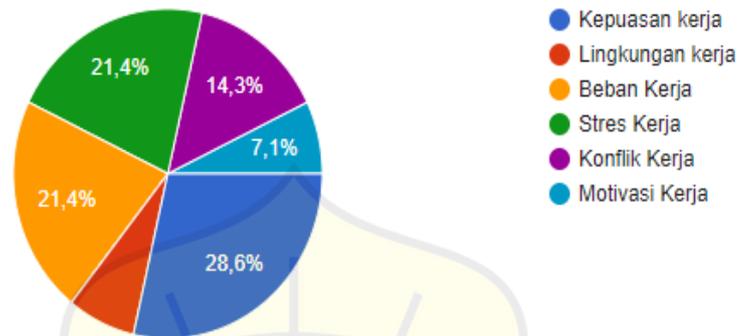
produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Indikator beban kerja meliputi target yang harus dicapai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk membersihkan kamar, menyajikan makanan. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Kondisi pekerjaan, mencakup pandangan individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya terkait pengambil keputusan pada saat pelaksanaan tugas, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. Standar pekerjaan. Persepsi individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Altaf dan Atif (2019) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Mustapha dan Ghee (2018) menyatakan bahwa ada hubungan negatif signifikan antaran beban kerja dan kepuasan kerja. Karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi dalam penelitian Mansoor et al (2019).

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Dechatlon Sport Summarecon Bekasi dengan variabel berupa kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, konflik kerja,

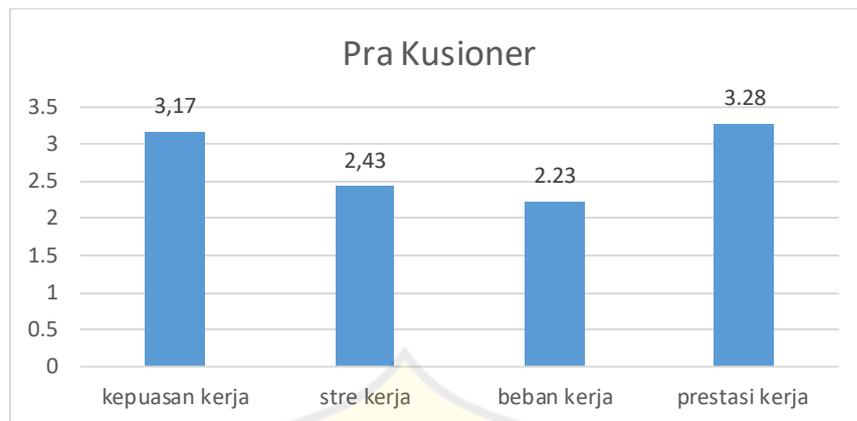
motivasi kerja. Kuesioner pra-survey diisi oleh 11 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



Gambar 1.1 Hasil Pra-Survey

Sumber: diolah oleh penulis 2021

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi prestasi kerja di PT Dechatlon Sport Summarecon Bekasi adalah kepuasan kerja, stress kerja dan beban kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 11 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Dechatlon Sport Summarecon Bekasi mengenai pengukuran prestasi kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah kepuasan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap 11 karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1.2 Tanggapan Responden

Sumber Data: Diolah oleh Penulis 2021

Berdasarkan grafik 1.1 dari 11 tanggapan responden karyawan PT. Dechatlon Sport Summarecon Bekasi dapat diketahui bahwa hasil rata-rata yang diperoleh dari responden adalah sebesar 3,17 untuk kepuasan kerja yang diintegrasikan dalam diagram batang bahwa kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dilanjutkan dengan stress kerja dengan nilai sebesar 2,43 yang diartikan bahwa responden setuju stress kerja mempengaruhi, kemudian responden juga memberikan nilai beban kerja sebesar 2,23 juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada variable terakhir penilaian kinerja karyawan rata-rata 3,28.

Dengan penelitian awal diatas sebagai fenomena yang terjadi mengenai kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja, dan prestasi kerja karyawan di PT. Dechatlon Sport Summarecon Bekasi, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Dechatlon Summarecon Sport Bekasi”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja PT. Decathlon Sport Summarecon Bekasi.
- b. Stres Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja PT. Decathlon Sport Summarecon Bekasi.
- c. Beban Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja PT. Decathlon Sport Summarecon Bekasi.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variable kepuasan kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah karyawan tetap di PT. Decathlon Sport Summarecon Bekasi sebanyak 50 orang karyawan. Batasan-batasan yang ada berguna untuk memfokuskan agar tidak menyimpang dari masalah yang diangkat oleh penulis

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada di PT. Decathlon Summarecon Bekasi?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada di PT. Decathlon Summarecon Bekasi?
- c. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada di PT. Decathlon Summarecon Bekasi?
- d. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada di PT. Decathlon Summarecon Bekasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat dijelaskan bahwa tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada di PT. Decathlon Summarecon Bekasi.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada di PT. Decathlon Summarecon Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja pada di PT. Decathlon Summarecon Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pada di PT. Decathlon Summarecon Bekasi.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan mendapatkan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Manfaat Teoritis:

Dengan adanya penelitian penulis berharap dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat secara teoritis mengenai arti pentingnya kepuasan kerja dan stress kerja karyawan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan memberi gambaran kepada perusahaan menyikapi permasalahan karyawan yang berhubungan dengan penelitian ini.
- b. Hasil penelitian ini berguna untuk strategi perusahaan untuk menghadapi permasalahan karyawan.

