

# **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 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.

Badeni (2017) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Biasanya rendahnya stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Handoko & Rambe (2018), 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 (2016) 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, 2016). 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, misalnya seperti target yang belum tercapai.

Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan-karyawan perusahaan tersebut.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan instansi perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap instansi. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap instansi perusahaan.

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui

komunikasi dari atasan kepada bawahannya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan atau stress kerja dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan kepuasan kerja dalam memproduksi di perusahaan. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja, stress kerja serta beban kerja. Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Berikut data prestasi kerja karyawan PT Pakubumi kantor pusat Jakarta Tahun 2019-2021

**Tabel 1.1**  
**Standar Penilaian Hasil Kerja Karyawan di PT Pakubumi kantor pusat Jakarta**

Skor	Nilai	Bobot
5	202 ke atas	Sangat Tinggi
4	151-201	Tinggi
3	102-150	Sedang
2	51-101	Rendah
1	50 ke bawah	Sangat Rendah

Sumber: PT Pakubumi kantor pusat Jakarta

**Tabel 1.2**  
**Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan di PT Pakubumi kantor pusat Jakarta**

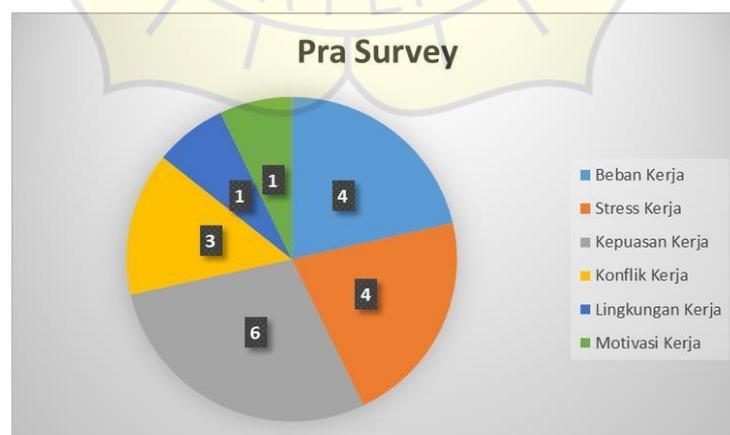
Tahun	Nilai Rata-Rata	Skor	Bobot
2019	115	3	Sedang
2020	100	2	Rendah
2021	95	2	Rendah

Sumber PT Pakubumi kantor pusat Jakarta

Dari data di atas mengenai Rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dilihat pada tahun 2019 rata-rata kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 115 dengan skor

3 dan bobot sedang, pada tahun 2020 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 100 dengan skor 2 dan bobot rendah, pada tahun 2021 prestasi kerja karyawan di PT Pakubumi kantor pusat Jakarta sama dengan pada tahun 2020 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 95 dengan skor 2 dan bobot rendah. Cara perhitungan nilai rata-rata prestasi kerja yaitu dengan cara membandingkan hasil prestasi kerja per/12 bulan atau dalam 1 tahun dan menghasilkan nilai rata-rata prestasi kerja karyawan di PT Pakubumi kantor pusat Jakarta.

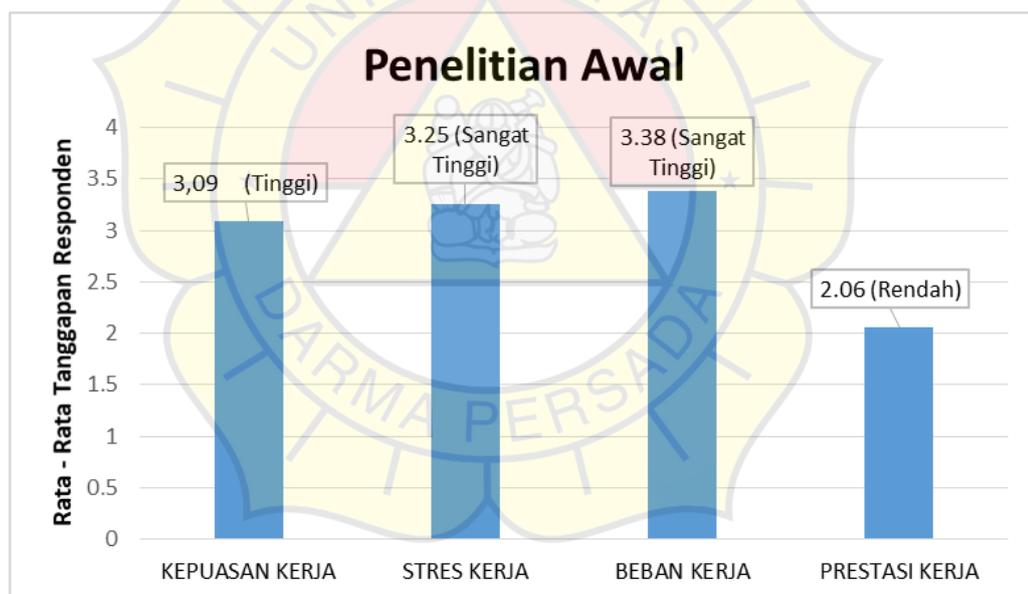
Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari perusahaan, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Pakubumi kantor pusat Jakarta dengan variabel berupa kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, konflik kerja, motivasi kerja. Kuesioner pra-survey diisi oleh 20 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2023

**Gambar 1. 1**  
**Hasil Pra-Survey**

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga variabel yang mempengaruhi prestasi kerja di PT Pakubumi kantor pusat Jakarta adalah kepuasan kerja, stress kerja dan beban kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 orang dan kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 20 orang sebagai *sampling* penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT Pakubumi kantor pusat Jakarta mengenai pengukuran prestasi kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah kepuasan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap 20 karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2023

**Gambar 1.2**  
**Tanggapan Responden**

Berdasarkan gambar 1.2 dari 20 tanggapan responden karyawan PT Pakubumi kantor pusat Jakarta dapat diinterpretasikan hasil rata-rata dari pengolahan data jawaban responden dengan mengacu pada tabel interpretasi 3.3 yaitu dapat diketahui bahwa hasil rata-rata yang diperoleh dari responden adalah

sebesar variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,09 mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja tergolong sangat tinggi yang dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa perusahaan memberikan kepuasan kerja yang optimal pada karyawannya. Selanjutnya, variabel stres kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,25 mengidentifikasi bahwa stres kerja dalam perusahaan tergolong tinggi dan dapat diartikan bahwa karyawan memiliki stres kerja yang tinggi di perusahaan. Kemudian responden untuk beban kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,38 mengidentifikasi bahwa beban kerja karyawan tergolong tinggi yang berarti karyawan memiliki beban kerja yang diberikan perusahaan tinggi. Pada variabel terakhir, variabel prestasi kerja dengan rata-rata sebesar 2,06 mengidentifikasi bahwa prestasi kerja rendah.

Dengan penelitian awal di atas sebagai fenomena yang terjadi mengenai kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja, dan prestasi kerja karyawan di PT Pakubumi kantor pusat Jakarta, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pakubumi kantor pusat Jakarta”.

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

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja PT Pakubumi kantor pusat Jakarta.

2. Stres Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja PT Pakubumi kantor pusat Jakarta
3. Beban Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja PT Pakubumi kantor pusat Jakarta.

### **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 Pakubumi kantor pusat Jakarta sebanyak 100 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:

1. Apakah kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada di PT Pakubumi kantor pusat Jakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada di PT Pakubumi kantor pusat Jakarta?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada di PT Pakubumi kantor pusat Jakarta?

4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada di PT Pakubumi kantor pusat Jakarta?

### **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 Pakubumi kantor pusat Jakarta.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada di PT Pakubumi kantor pusat Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja pada di PT Pakubumi kantor pusat Jakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pada di PT Pakubumi kantor pusat Jakarta.

### **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.

