

BAB I

PENDAHULAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan (disamping faktor lain seperti modal, material/bahan, metode kerja, dan lain sebagainya) bagi efektivitas berjalannya kegiatan untuk mencapai tujuannya. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga harus dikelola, dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Maka, SDM bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja (fisik).

MSDM itu sendiri merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan SDM/karyawan agar efektif (tujuan dapat dicapai sesuai perencanaan), efisien (tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir dan sesuai dengan jadwal) dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan maupun masyarakat.

Menurut Haura dkk (2021:21) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Dalam hal ini prestasi kerja adalah sebuah penilaian dimana karyawan dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat memajukan suatu instansi sesuai dengan tuntutan yang ada saat ini. Salah satu strategis dalam peningkatan kerja sumber daya manusia adalah adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki.

Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pemimpin menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan prestasi kerja serta besaran kompensasi yang akan diterima karyawan. Apabila individu tersebut memiliki perspsi yang positif maka mereka akan mengaggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja, sehingga mereka akan mengaggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja, sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun instansi tempat bekerja. Menurut

Mufidah dkk (2020:227) beban kerja yang sangat berat bagi para karyawan bisa menimbulkan tekanan yang berat terhadap karyawan dan pada akhirnya beban kerja yang sangat berat akan membuat prestasi kerja karyawan tersebut menurun.

Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja akan mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para karyawan. Menurut Zagladi dan Nurmalisa (2019:270) hubungan antara stres kerja karyawan ini jika karyawan mengalami stres dalam bekerja maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karena dengan mengalami stres kerja, secara tidak langsung pasti akan mempengaruhi pada prestasi kerjanya, misalnya seorang karyawan biasa menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu namun dengan mengalami stres pada pekerjaan akhirnya karyawan itu sendiri tidak dapat menyelesaikan dengan maksimal dan tepat waktu.

Salah satu penilaian prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kepuasan kerja seorang karyawan akan muncul jika seorang karyawan

mau dan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Rulianti (2020:3) kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan sesama pekerja, bila karyawan merasakan kepuasan kerja maka akan menjadi pendorong prestasi kerja karyawan, karena kepuasan kerja menjadi salah satu faktor pendorong prestasi kerja karyawan.

PT Halco Hercules Aluminium dibangun pada tahun 1971. Perusahaan ini memproduksi alat rumah tangga dengan bahan baku dari aluminium. PT Halco Hercules Aluminium sudah dapat menguasai pasaran Indonesia sekitar 90%, hampir semua ibu rumah tangga mengenal kualitas barang yang diproduksi perusahaan ini.

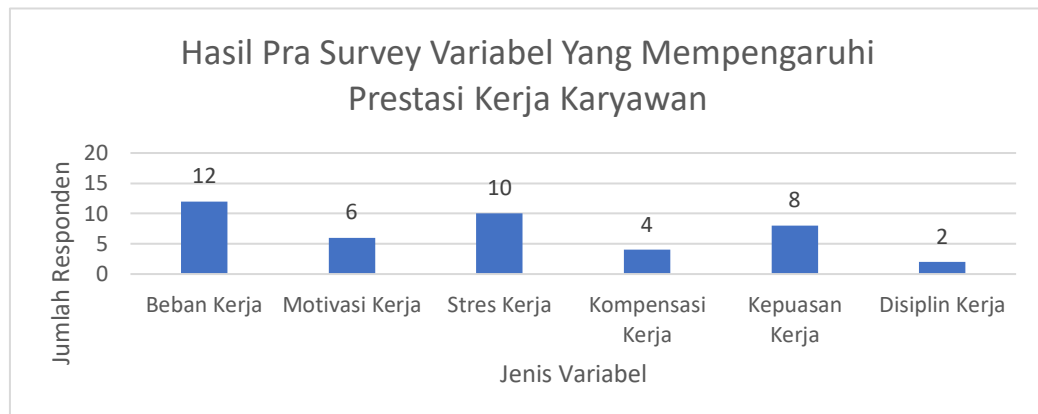


Sumber : Data diolah penulis 2022

Gambar 1.1 Data Penjualan

Berdasarkan gambar 1.1 maka penulis melakukan wawancara dengan HRD dari hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan masih rendah, artinya karyawan belum dapat melaksanakan tugas dengan baik hal ini dapat dilihat dari penjualan produk belum mencapai target perusahaan. Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan dapat menciptakan prestasi kerja yang optimal. Prestasi kerja karyawan mengalami penurunan karena karyawan selalu merasa puas atas hasil kerja yang telah dilakukan sedangkan hasil kerja tersebut belum mencapai target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan.

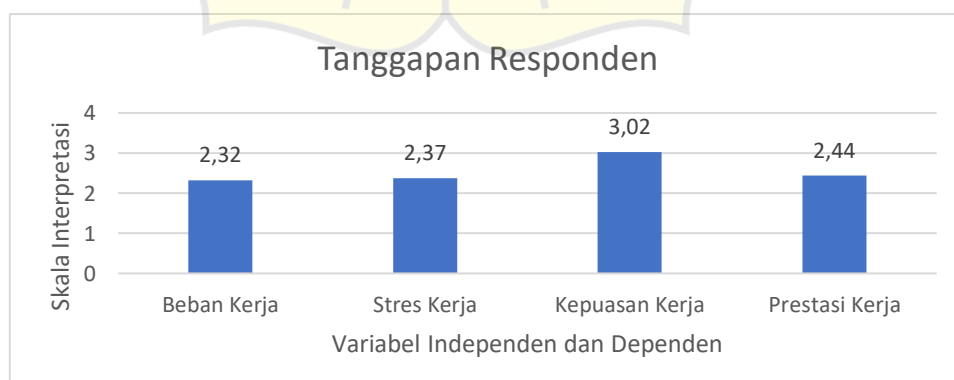
Selanjutnya penulis melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan PT Halco Hercules Alumunium dengan variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja. Kuesioner pra-survey diisi oleh 21 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber : Data diolah Penulis 2022

Gambar 1.2 Tanggapan Responden Pra Survey

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi Prestasi Kerja di PT Halco Hercules Aluminium adalah Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesiner kepada 20% dari sampel karyawan di PT Halco Hercules Aluminium. Berikut adalah diagram yang hasilnya dijelaskan melalui gambar 1.3 berikut:



Sumber: Data diolah Penulis 2022

Gambar 1.3 Tanggapan Responden Pra Penelitian

Berdasarkan gambar 1.3 dapat diinterpretasikan hasil rata-rata dari pengolahan data jawaban responden untuk beban kerja sebesar 2,32 yang artinya dapat dikatakan rendah. Tanggapan responden untuk stres kerja sebesar 2,37 yang dapat juga dikatakan rendah. Tanggapan responden untuk kepuasan kerja sebesar 3,02 yang artinya dapat dikatakan puas dan tanggapan responden untuk prestasi kerja sebesar 2,44 artinya dapat dikatakan rendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Halco Hercules Aluminium**”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada di PT Halco Hercules Aluminium adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja di PT Halco Hercules Aluminium yang rendah, namun prestasi kerja karyawan rendah juga.

2. Tingkat stres kerja di PT Halco Hercules Aluminium yang rendah, namun prestasi kerja karyawan rendah juga.
3. Kepuasan kerja karyawan di PT Halco Hercules Aluminium puas, namun prestasi kerja karyawan rendah.
4. Prestasi kerja karyawan di PT Halco Hercules Aluminium rendah yang mengakibatkan target penjualan perusahaan tidak tercapai.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam kajian ini penulis hanya membatasi masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan pengaruh beban kerja, stres kerja dan prestasi kerja karyawan PT Halco Hercules Aluminium. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Halco Hercules Aluminium.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Halco Hercules Aluminium?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Halco Hercules Aluminium?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Halco Hercules Aluminium?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Halco Hercules Aluminium?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan pada PT Halco Hercules Aluminium sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Halco Hercules Aluminium.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Halco Hercules Aluminium.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Halco Hercules Aluminium.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Halco Hercules Aluminium.

1.4 Kegunaan Penelitian

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

1. Aspek Teoritis
 - a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan

dengan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

- b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.