

BAB I

PENDAHULUAN

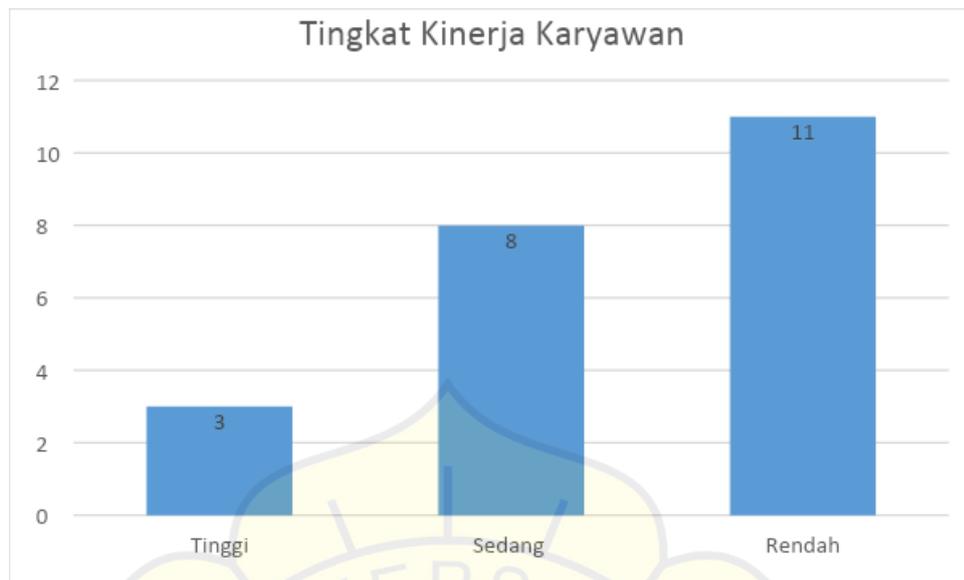
1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya zaman semakin tinggi persaingan dalam dunia usaha di era globalisasi ini. Perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dalam menciptakan produktivitas secara kualitas dan kuantitas. Faktor penentu keberhasilan perusahaan yaitu kinerja karyawan. Perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai tujuan perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena perannya yang cukup penting, manajemen sumber daya manusia mampu menciptakan keseimbangan yang mencakupi tujuan, sasaran, serta aktivitas yang terorganisir sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Dalam mengelola sumber daya manusia timbul masalah yang terjadi mengakibatkan adanya hambatan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja sangat penting bagi perusahaan, termasuk dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja sehingga karyawan mampu bekerja produktif dalam melaksanakan pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas. Peningkatan produktivitas dapat diukur dengan peningkatan profit, daya saing, dan pertumbuhan bisnis yang memungkinkan perusahaan agar mengoptimalkan sumber daya, mengurangi biaya, dan layanan yang berkualitas. Pertumbuhan bisnis merupakan ukuran

keberhasilan perusahaan yang digunakan untuk melihat pertumbuhan perusahaan dimasa yang akan datang. Pertumbuhan bisnis harus memiliki strategi agar karyawan fokus dan paham apa yang sedang dikerjakan. Strategi pertumbuhan bisnis berupa peningkatan pendapatan, lalu lintas situs, pangsa pasar dan lainnya. Nilai pertumbuhan perusahaan yang tinggi dapat menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi. Peningkatan kinerja yang tinggi disebabkan adanya kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan merasa senang, lebih bersemangat dalam bekerja. Penting bagi perusahaan untuk terus menjaga kepuasan karyawan dalam bekerja, sebab sumber daya manusia merupakan aset yang harus dijaga.

PT Edutama Tempo Integra merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bisnis jasa informasi. Kini bertransformasi secara digital dan terus mengembangkan produk-produk digital yang mengintegrasikan semua platform produk informasi. Adanya permasalahan yang terjadi di PT Edutama Tempo Integra yaitu kinerja karyawan yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 selama bertahun-tahun, membuat PT Edutama Tempo Integra menerapkan kebijakan kerja dari mana saja (*work from anywhere*) untuk memastikan tetap terjaganya produktivitas dalam penerapan standar kualitas jurnalistik khas Tempo, namun hal tersebut kurang produktif dan adanya penurunan kinerja karyawan. Berikut ini data tingkat kinerja karyawan terhadap tiap pimpinan dapartment dengan data sebagai berikut :



Sumber: PT Edutama Tempo Integra

Gambar 1.1 Tingkat kinerja karyawan PT Edutama Tempo Integra
2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari data diatas tingkat kinerja karyawan di perusahaan PT Edutama Tempo Integra yaitu rendah, karena turunnya kinerja karyawan terlihat dari adanya pengembangan berita berbasis teks, video, audio, dan platform multimedia lainnya pada perusahaan membuat karyawan harus lebih kreatif dan inovatif. Kurangnya materi yang diberikan menyebabkan karyawan kurang memahami pekerjaan itu sendiri. Serta beban kerja yang meningkat menuntut karyawan agar dapat menyelesaikan target yang diberikan.

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di PT Edutama Tempo Integra dilakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner sementara, mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan kepada 20% responden dari 110 populasi yaitu 22 responden di PT

Edutama Tempo Integra. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data sebagai berikut :



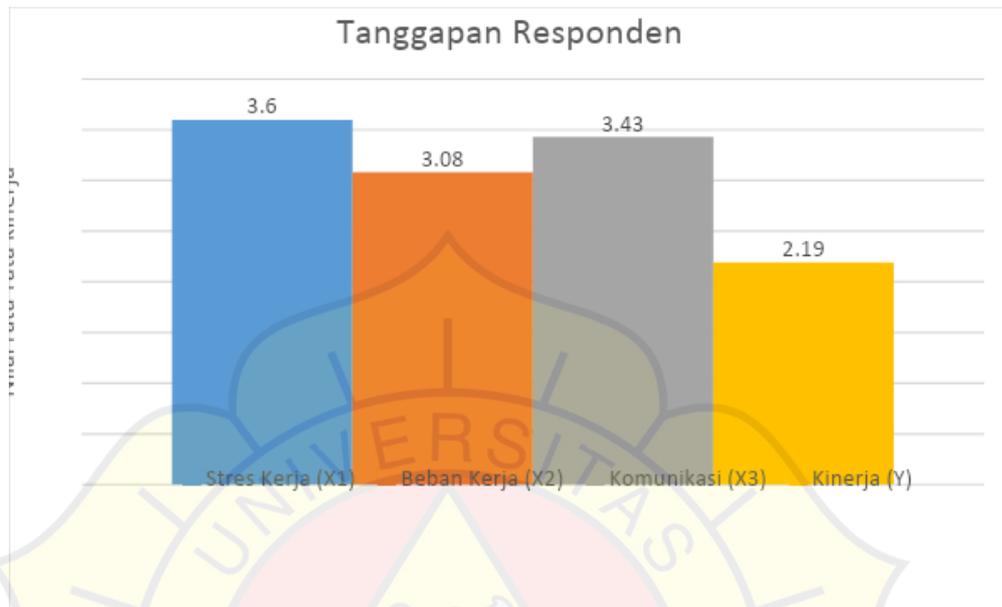
Sumber: Diolah penulis pada tahun 2023

Gambar 1.2 Hasil pra survei variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Edutama Tempo Integra

Berdasarkan gambar 1.2 hasil pra survei mengenai variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja, beban kerja, dan komunikasi. Variabel tersebut yang akan digunakan sebagai variabel independent dalam penelitian ini.

Selanjutnya penulis melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuisisioner kepada 20% responden dari 110 populasi yaitu 22 responden PT Edutama Tempo Integra sebagai data observasi awal mengenai dimensi Stress Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Secara garis

besar hasil pengolahan data penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.3 sebagai berikut:



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2023

Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Edutama Tempo Integra

Berdasarkan hasil dari prasurvei ditemukan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Edutama Tempo Integra yaitu stres kerja (X_1) mempunyai rata-rata sebesar 3,60 berdasarkan skala interval berarti stres kerja tinggi, lalu beban kerja (X_2) dengan nilai rata-rata 3,08 menunjukkan bahwa beban kerja tinggi, kemudian komunikasi (X_3) dengan nilai rata-rata 3,43 menunjukkan bahwa komunikasi baik, sementara kinerja (Y) dengan nilai rata-rata 2,19 yang artinya kinerja rendah.

Dari penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Stres Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut

Jati (2017) yang menyatakan stress kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Nurhasanah dan Jufrizen (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Nurmaidah (2018) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dalam penelitian ini penulis menetapkan judul penelitian **“Pengaruh Stres kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Edutama Tempo Integra”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Stres kerja tinggi namun kinerja karyawan rendah.
2. Beban kerja tinggi namun kinerja karyawan rendah.
3. Tingkat komunikasi sudah baik namun kinerja karyawan rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu penulis membatasi penelitian ini mengenai stress kerja, beban kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan. Sedangkan yang

dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Edutama Tempo Integra.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan Identifikasi Masalah diatas serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja, beban kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Edutama Tempo Integra?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Edutama Tempo Integra?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Edutama Tempo Integra?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Edutama Tempo Integra?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui pengaruh stress kerja, beban kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Edutama Tempo Integra.
2. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Edutama Tempo Integra.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Edutama Tempo Integra.

4. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Edutama Tempo Integra.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini di buat yakni :

1. Manfaat Akademis

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan mengenai manajemen SDM dimana Stress Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan tingkat Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat, dan sebagai masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM terutama dalam kaitannya dengan stress kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Penulis

Diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dan dipelajari selama masa perkuliahan dan memberikan pemahaman lebih terhadap masalah baru sehingga memberikan solusi dari materi yang didapat.