

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia bisnis saat ini berkembang begitu pesatnya, sehingga perusahaan didalam mengolah usahanya diharapkan mampu tetap terus bersaing dan mempertahankan usahanya. Salah satu cara agar perusahaan mampu terus bersaing dan mempertahankan perusahaannya adalah dengan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting di dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, selain itu SDM juga memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dalam mengelola dan mengatur SDM dengan menjaga dan menciptakan kondisi yang nyaman dan bergairah dalam bekerja.

Sesuatu hal yang menarik dalam ancaman pasar bebas di sektor jasa yang sedang dihadapi pada era global adalah dengan terbukanya pasar bebas yang berakibat tingginya kompetisi di sektor jasa. Untuk itu, perusahaan harus menghadapi perubahan yang cepat. Semakin tingginya tuntutan pasar bebas semakin tinggi juga tuntutan pada perusahaan dalam menghadapi karyawan pada perusahaan untuk dapat mengerjakan setiap tugas yang akan diberikan.

Perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak luput dari unsur sumber daya manusia (SDM) secara maksimal, untuk itu perusahaan melalui *human resources development* (HRD) harus mengelolanya dengan baik dan Benar. Setiap aktifitas atau pekerjaan yang dilakukan suatu pekerja pasti selalu mempunyai suatu beban kerja. Beban kerja tersebut terdiri dari dua macam yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Dibutuhkan suatu metode pengukuran untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang ditimbulkan. Berbagai metode digunakan untuk mengukur beban kerja fisik, salah satunya dengan metode pengukuran denyut jantung. Metode pengukuran beban kerja fisik dengan denyut jantung adalah cara pengukuran beban kerja fisik yang paling mudah.

Seperti halnya beban kerja fisik, metode yang digunakan untuk melakukan pengukuran beban kerja mental juga beragam, salah satunya dengan metode SWAT (*Subjective Workload Assessment Technique*). Dengan metode ini dapat diketahui beban mental seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Menurut Danang Sunyoto (2012:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Beban kerja merupakan suatu konsep yang multi-definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat.

Menurut Ambarawati (2014:21) beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah personal yang ada. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian

yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

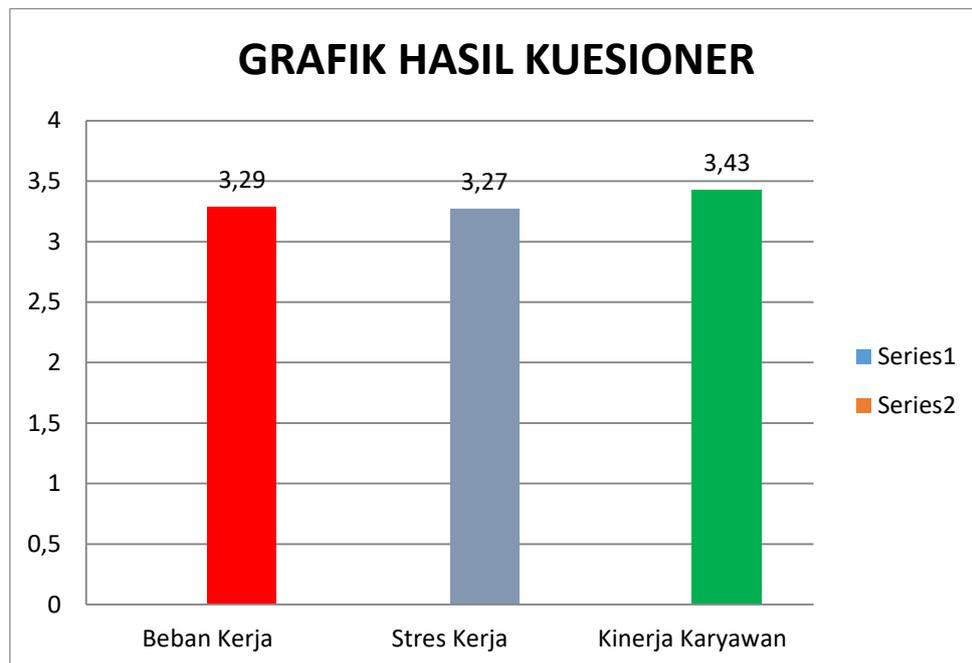
Menurut Sondang P. Siagian (2014:300) Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Pada dasarnya stress tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stress yang dialami seorang individu akan memberikan akibat positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi pada tingkat stress yang lebih tinggi atau stress ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Dewasa ini para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung), beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab kerja).

Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Bila diminta menjelaskan yang dirasakan, seorang karyawan yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik.

Kinerja karyawan sangat berdampak pada keuntungan perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik selalu akan dipertahankan. Perusahaan selalu menginginkan keuntungan, penghematan, dan efisiensi untuk mempertahankan perusahaannya, tetapi dalam pencapaian tersebut perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawan. Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

PT. Pandawa Karya Citra merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bagian jasa, dalam penelitian ini perusahaan tersebut dipilih karena adanya permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu berdasarkan wawancara pendahuluan yang dilakukan dengan HRD.

Disamping itu berdasarkan hasil penelitian pendahuluan terhadap 14 orang karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menunjukkan adanya gap antara beban kerja, stres kerja terhadap kinerja yang dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:



Gambar 1.1: Hasil Rata-Rata Penelitian Pendahuluan

Berdasarkan grafik diatas mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pandawa Karya Citra, jika melihat teori interpretasi nilai hasil tanggapan responden (mengacu pada tabel 3.3) adalah sebagai berikut:

Penulis menemukan bahwa adanya hubungan beban kerja, stres kerja terhadap kinerja. Dari jawaban 14 responden tentang beban kerja mencapai rata-rata 3,29 berada pada interval teratas atau sangat tinggi, stres kerja mencapai rata-rata 3,27 yang artinya mencapai tingkat interval teratas atau sangat tinggi, sementara kinerja karyawan mencapai rata-rata 3,43 yang artinya berada pada tingkat interval teratas atau sangat tinggi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja dan stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Pandawa Karya Citra. Oleh karena itu

penulis menempatkan judul penelitian: Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pandawa Karya Citra.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Beban kerja yang telah ditetapkan oleh atasan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah disepakati dan mengambil jam kerja *extra* bila target tidak tercapai, hal ini membuat karyawan sering merasa kelelahan saat bekerja.
2. Stres kerja yang disebabkan kurangnya informasi dari atasan membuat target sering tidak tercapai. *Deadline* pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan harus melakukan kerja lembur yang tidak dibayar, hal ini membuat karyawan stres karena pekerjaan yang dilakukan tidak dihargai.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus dan mendalam, maka penulis perlu untuk membatasi variabel-variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pandawa Karya Citra?
2. Apakah beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pandawa Karya Citra?
3. Apakah stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pandawa Karya Citra?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Karya Citra.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Karya Citra.
3. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Karya Citra.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bukti empiris. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam pendalaman teori-teori yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai variabel konflik kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Penulis juga

dapat mempelajari lebih banyak masalah-masalah yang terjadi pada lingkungan kerja sebuah organisasi.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan praktis dan penanganan tepat dalam masalah penempatan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap karyawan PT. Pandawa Karya Citra, sehingga nantinya diharapkan dapat menjadi referensi dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

