

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor krusial di berbagai organisasi atau perusahaan agar suatu lembaga atau perusahaan dapat berfungsi dengan optimal. Jika tidak ada ketersediaan sumber daya manusia yang memadai atau jika kualitasnya rendah, lembaga atau perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam operasional meskipun sumber daya lainnya telah tersedia. Oleh karena itu, diperlukan strategi khusus untuk memperkuat pengembangan sumber daya manusia di organisasi atau perusahaan tersebut.

Sumber daya yang sangat baik akan terlihat melalui prestasi kerja dan tingkat produktivitas yang tinggi. Prestasi kerja merupakan hasil dari individu selama jangka waktu tertentu yang mencakup pelaksanaan dan penuntasan tugas. Di antara tugas-tugas yang diselesaikan adalah target atau tujuan yang telah ditentukan dan disetujui sebelumnya. Oleh karena itu, untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, seorang pengusaha perlu memahami cara mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan mereka.

Upaya untuk memberdayakan sumber daya manusia demi meningkatkan prestasi kerja lembaga atau perusahaan secara keseluruhan dikenal sebagai Manajemen SDM. Ketika diterapkan dengan tepat dan cermat, MSDM memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan prestasi kerja suatu lembaga atau perusahaan sehingga pertumbuhannya dapat berlangsung lebih cepat. Mengingat fungsi pentingnya untuk kemajuan lembaga atau perusahaan, pemahaman tentang Manajemen SDM wajib dimiliki oleh para pemilik lembaga atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai metode untuk menangani berbagai isu yang berkaitan dengan pegawai, pekerja, manajer, dan tenaga kerja lainnya yang terlibat dalam organisasi. Untuk itu, seorang manajer perusahaan perlu memahami sumber daya manusia dengan baik agar bisa menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dalam perusahaan.

Prestasi kerja adalah aspek yang sangat krusial bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan perlu mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Isu mengenai prestasi pegawai tetap menjadi tema sentral dalam banyak studi di area manajemen sumber daya manusia. Jika masalah prestasi kerja ini diabaikan, hal itu dapat berakibat negatif bagi keberlangsungan hidup perusahaan, sehingga tujuan prestasi kerja yang diharapkan sulit untuk diraih.

Berdasarkan pendapat Armansyah (2021:13) prestasi kerja adalah hasil atas apa yang telah dibebankan yang terkait dengan pengalaman, kecakapan, kesesuaian waktu dan kesungguhan. Dalam hal ini prestasi kerja adalah sebuah penilaian dimana pegawai dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi. Setiap perusahaan menginginkan pegawai 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 pegawai dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki.

Beban kerja merupakan sejumlah tugas tanggung jawab yang harus di selesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tuntutan perusahaan dan berdasarkan kemampuan setiap pegawai. Setiap pegawai tentu memiliki batas kemampuan dalam menanggung beban kerjanya masing-masing. Berdasarkan pendapat Yulistiyono (2021:61) Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut yang harus menjadi tanggung jawab dari pegawai. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang memengaruhi beban kerja, seperti distribusi tugas yang adil, penyediaan sumber daya yang memadai, dan dukungan dalam menghadapi tantangan kerja.

Berdasarkan pendapat Yunus (2023:35) Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Stress kerja dapat memiliki pengaruh positif. Stres yang bersifat

positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi pegawai dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi kerja yang baik..

Salah satu cara untuk menilai prestasi kerja pegawai adalah melalui tingkat kepuasan kerja mereka saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ada. Rasa puas akan pekerjaan muncul ketika pegawai merasa senang dan bersedia melaksanakan tugas yang diberikan. Kepuasan kerja dianggap sebagai elemen penting yang dapat memotivasi serta memengaruhi semangat pegawai dalam bekerja, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dan hal ini akan berimbas langsung pada hasil kerja mereka. Sambung Purba (2023:73) mengutarakan bahwa Kepuasan kerja yakni respon emosional perasaan senang ataupun tidak senang mengenai berbagai tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan sesama pekerja, bila pegawai merasakan kepuasan kerja maka akan menjadi pendorong prestasi kerja pegawai, karena kepuasan kerja menjadi salah satu faktor pendorong prestasi kerja pegawai.

Untuk melihat data penilaian prestasi kerja PT. Aksara Buana dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1. 1**

**Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai PT. Aksara Buana Tahun 2022-2023**

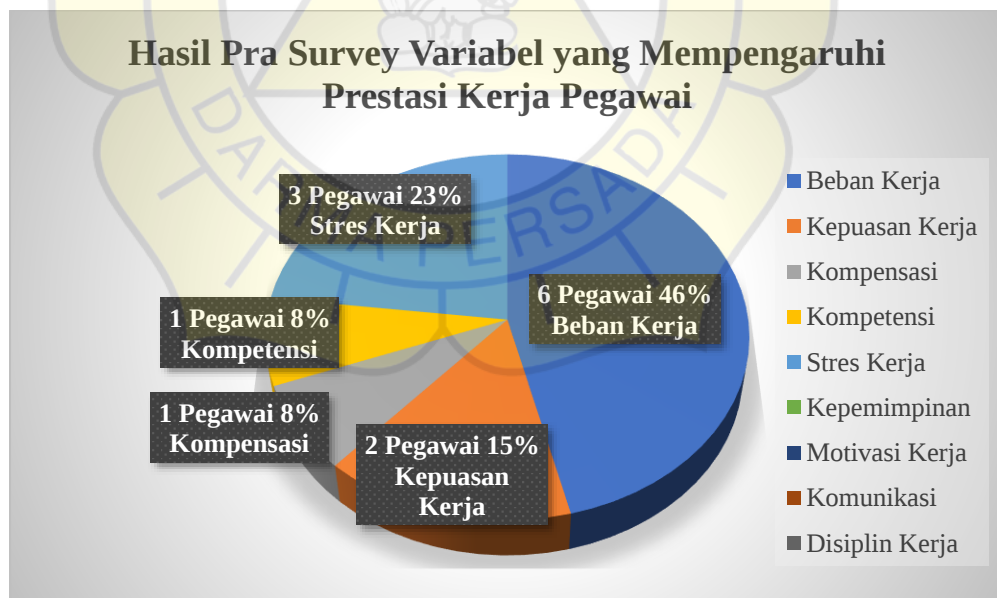
| Unsur yang dinilai       | Tahun |       | Keterangan | %  |
|--------------------------|-------|-------|------------|----|
|                          | 2022  | 2023  |            |    |
| 1. Kualitas Hasil Kerja  | 90%   | 88%   | Menurun    | 2% |
| 2. Kuantitas Hasil Kerja | 91%   | 86%   | Menurun    | 5% |
| 3. Disiplin Kerja        | 90%   | 84%   | Menurun    | 6% |
| 4. Efisiensi             | 87%   | 80%   | Menurun    | 7% |
| 5. Kejujuran             | 90%   | 86%   | Menurun    | 4% |
| Total                    | 89,6% | 84,8% | Menurun    | 5% |

Sumber: PT. Aksara Buana.

Hasil penilaian prestasi kerja pegawai PT. Aksara Buana tahun 2022–2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 di atas. Hasil penilaian menunjukkan adanya

penurunan prestasi kerja pegawai, dengan kategori kualitas kerja turun 2%, kategori kuantitas kerja turun 5%, kategori disiplin kerja turun 6%, kategori efisiensi kerja turun 7%, dan kategori kejujuran turun 4%, meskipun penilaian prestasi kerja pegawai masih dalam kategori baik. Beban kerja yang tinggi di PT. Aksara Buana menjadi penyebab menurunnya prestasi kerja pegawai yang berdampak pada produktivitas pekerja. Tentunya masih ada aspek lain yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja yang optimal, seperti beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja pegawai

Selain itu, penulis melakukan survei pendahuluan untuk memperkuat hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 20% dari 63 pegawai tetap. Sebanyak 13 pegawai tetap yang telah menyelesaikan survei pendahuluan digunakan sebagai partisipan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi prestasi kerja pegawai di PT. Aksara Buana, yaitu kompensasi, beban kerja, stres, kepuasan kerja, kompetensi, komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan. Berikut ini digambarkan pada gambar 1.1:



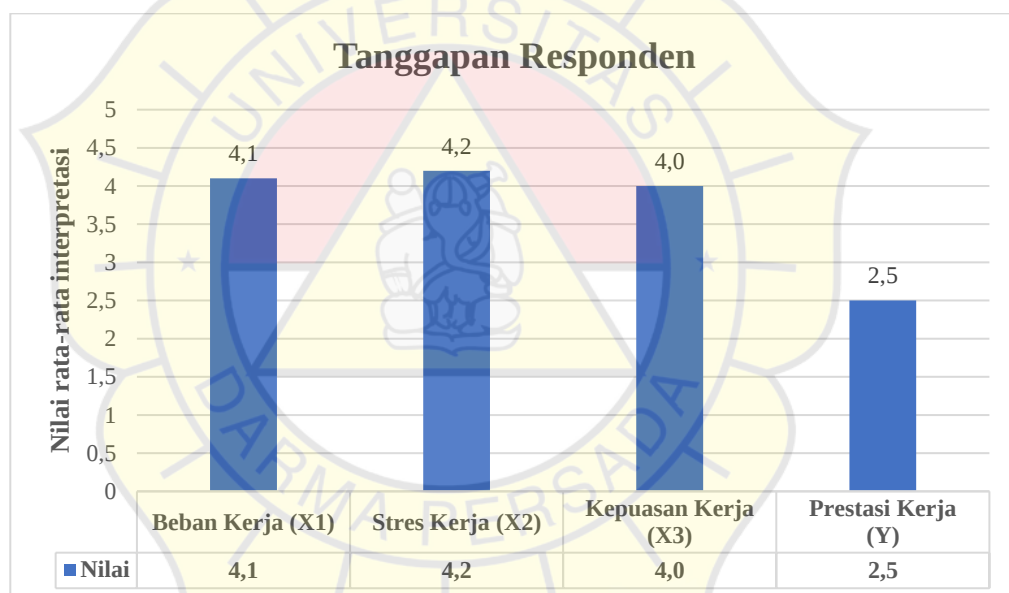
Sumber: Data yang diproses oleh penulis tahun 2024.

**Gambar 1. 1 Variabel yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai**

Hasil survei pendahuluan terhadap 13 pegawai menunjukkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu

beban kerja yang menurut 6 pegawai memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 46%, stres kerja yang menurut 3 pegawai memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 23%, dan kepuasan kerja yang menurut 2 pegawai memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 15%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas.

Peneliti melakukan survei berikutnya di PT. Aksara Buana karena adanya permasalahan beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Hasil pra kuesioner tentang faktor-faktor penelitian beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja pegawai ditunjukkan pada gambar berikut.



Sumber: Data yang diproses oleh penulis tahun 2024.

**Gambar 1. 2 Tanggapan Responden**

Untuk menjelaskan grafik diatas, mengacu pada tabel 3.4 yaitu interpretasi nilai hasil tanggapan responden untuk seluruh variabel menggambarkan tanggapan responden untuk beban kerja sebesar 4,1 atau 81% yang artinya dapat dikatakan tinggi. Tanggapan responden untuk stres kerja sebesar 4,2 atau 83,1% artinya dapat dikatakan tinggi. Tanggapan responden untuk kepuasan kerja sebesar 4,0 atau 79,5% yang artinya dapat dikatakan tinggi dan tanggapan

responden untuk prestasi kerja sebesar 2,5 atau 50,8% artinya dapat dikatakan rendah.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa terdapat gap/permasalahan antara beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai yaitu beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja pegawai yang tergolong tinggi namun prestasi kerja pegawai masih tergolong rendah. Oleh karena permasalahan itu penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Aksara Buana”**.

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

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Beban kerja yang tergolong tinggi di PT. Aksara Buana sehingga membuat pegawai memiliki prestasi kerja yang tergolong rendah.
2. Stres kerja yang tergolong tinggi di PT. Aksara Buana sehingga membuat pegawai memiliki prestasi kerja yang tergolong rendah
3. Kepuasan kerja yang tergolong tinggi di PT. Aksara Buana namun prestasi kerja pegawai masih tergolong rendah.

### **1.2.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan konteks dan penentuan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini memerlukan batasan agar analisis yang dilakukan dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai PT. Aksara Buana.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, fokusnya adalah pada bagaimana beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai di PT. Aksara Buana. Oleh karena itu, masalah yang dieksplorasi dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah Beban Kerja, Stres kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Aksara Buana?
2. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Aksara Buana?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Aksara Buana?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Aksara Buana?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menilai bagaimana beban kerja, stres kerja, dan kepuasan pegawai mempengaruhi prestasi kerja di PT. Aksara Buana. Tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Aksara Buana.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Aksara Buana.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Aksara Buana.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Aksara Buana.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Dari sudut pandang teori, studi ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan kontribusi pemikiran dalam memperluas pemahaman mengenai beban kerja, tekanan kerja, dan kepuasan kerja untuk para pegawai.
2. Secara Praktis, penelitian ini sebagai masukan bagi semua pihak yang berkepentingan dan membutuhkan referensi dalam penyajian informasi ketika melakukan penelitian serupa.
3. Secara Akademis, bermanfaat untuk pengembangan ilmu pendidikan dan memberikan kontribusi secara langsung dalam penelitian sosial.

