

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan sebuah usaha, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara profesional. Peran SDM dalam perusahaan mengharuskan manajemen yang efektif dan produktif untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Ketersediaan SDM yang kompeten semakin diperlukan dalam menghadapi tantangan dan perubahan akibat globalisasi yang terus berkembang, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Salah satu tantangan utama manajemen saat ini adalah bagaimana mencapai tujuan organisasi dan menjaga kelangsungan perusahaan, yang sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya (Basalamah et al., 2022:68)

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan tercermin dalam prestasi kerja dan produktivitas yang tinggi pula. Prestasi kerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu dalam periode waktu tertentu, yang mencakup pelaksanaan dan penyelesaian berbagai tugas. Salah satu tugas utama yang diselesaikan adalah pencapaian target atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Oleh karena itu, untuk mencapai prestasi kerja yang baik, seorang pengusaha perlu memahami cara mengelola sumber daya manusia dalam perusahaannya dengan efektif (Djauhar et al., 2022:152).

Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya adalah dengan melakukan manajemen sumber daya

manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat mengoptimalkan kinerja sebuah lembaga atau perusahaan, sehingga mempercepat proses perkembangannya. Mengingat peran pentingnya dalam kemajuan organisasi, pemahaman tentang Manajemen SDM menjadi hal yang sangat penting bagi pemilik lembaga atau perusahaan (Pariakan et al., 2023:783).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu elemen dalam manajemen organisasi yang berfokus pada aspek manusia sebagai sumber daya utama. Peran utama MSDM adalah mengelola tenaga kerja secara optimal agar tercipta kepuasan dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi, manusia memegang posisi yang sangat krusial. Tanpa keterlibatan manusia, meskipun seluruh elemen penunjang lainnya tersedia, sebuah organisasi tidak akan dapat beroperasi. Manusia menjadi motor penggerak sekaligus penentu arah suatu organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan bimbingan yang konstruktif demi mewujudkan tujuan bersama (Simangunsong et al., 2022:135).

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan selama periode tertentu. Prestasi kerja mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil yang diperoleh sesuai dengan standar, sasaran, atau target yang telah ditetapkan. Prestasi ini biasanya diukur berdasarkan pencapaian tujuan yang telah disepakati sebelumnya, serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif, efisien, dan tepat waktu.

Menurut Baharuddin et al (2022:57) Prestasi kerja menjadi aspek penting bagi setiap organisasi. Tingkat prestasi kerja yang tinggi dibutuhkan dalam upaya menjalin kerjasama yang efektif antara perusahaan dan karyawan guna mencapai tujuan bersama. Pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sehingga prestasi kerja mereka memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Sedangkan menurut Indriarti (2022:15) Prestasi kerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang mencakup pengalaman, keterampilan, ketepatan waktu, serta tingkat kesungguhan seseorang. Dalam konteks ini, prestasi kerja diartikan sebagai penilaian terhadap kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan mengharapkan karyawan dengan prestasi tinggi untuk mendukung perkembangan organisasi sesuai dengan kebutuhan dan tantangan zaman. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah melalui pemberian beban kerja yang dirancang agar dapat mendorong karyawan memaksimalkan potensi kerjanya.

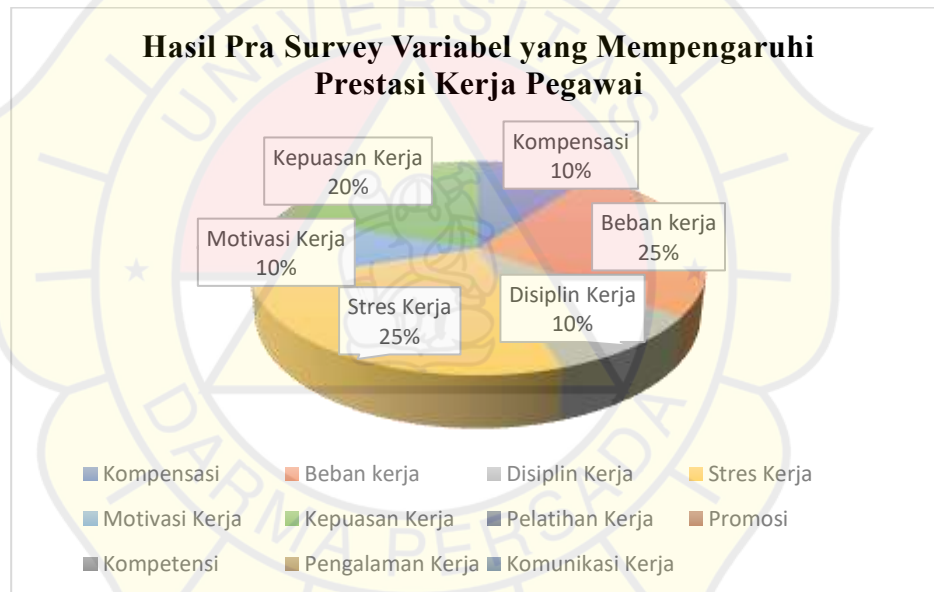
Beban merupakan serangkaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tuntutan perusahaan dan kemampuan individu. Setiap karyawan memiliki batasan tertentu dalam menangani beban kerja mereka. Menurut Nurhandayani (2022:108) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam periode waktu yang telah ditentukan. Apabila keterbatasan yang dimiliki karyawan menghambat atau menghalangi pencapaian hasil kerja sesuai dengan standar yang

diharapkan, maka terjadi kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas aktual karyawan. Kesenjangan ini berpotensi menimbulkan kegagalan dalam pencapaian kinerja yang diinginkan.

Menurut Hermawan (2024:175) mendefinisikan Stres kerja sebagai kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaannya, yang menyebabkan ketegangan dan ketidakseimbangan fisik serta psikologis. Hal ini memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan mental seorang karyawan. Ketika tingkat stres kerja terlalu tinggi, hal ini dapat mengancam kemampuan karyawan untuk mengatasi lingkungan kerjanya, yang pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugas dan prestasi kerja mereka. Stres cenderung semakin parah ketika karyawan dihadapkan pada masalah-masalah yang dating.

Salah satu metode untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah dengan menilai tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa senang dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi ini diyakini dapat meningkatkan semangat serta motivasi kerja, yang kemudian berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Purba (2023:73), kepuasan kerja adalah respons emosional, berupa perasaan senang atau tidak senang, terhadap berbagai aspek pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan antar rekan kerja. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka, hal ini akan mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya untuk mendukung pendapat diatas, penulis kemudian melakukan *pra survey* dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang pegawai di PT. Edico Utama Pulogadung dengan tujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada PT. Edico Utama Pulogadung dengan variabel Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja . Hasil *pra survey* yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat dalam gambar 1.1 sebagai berikut :



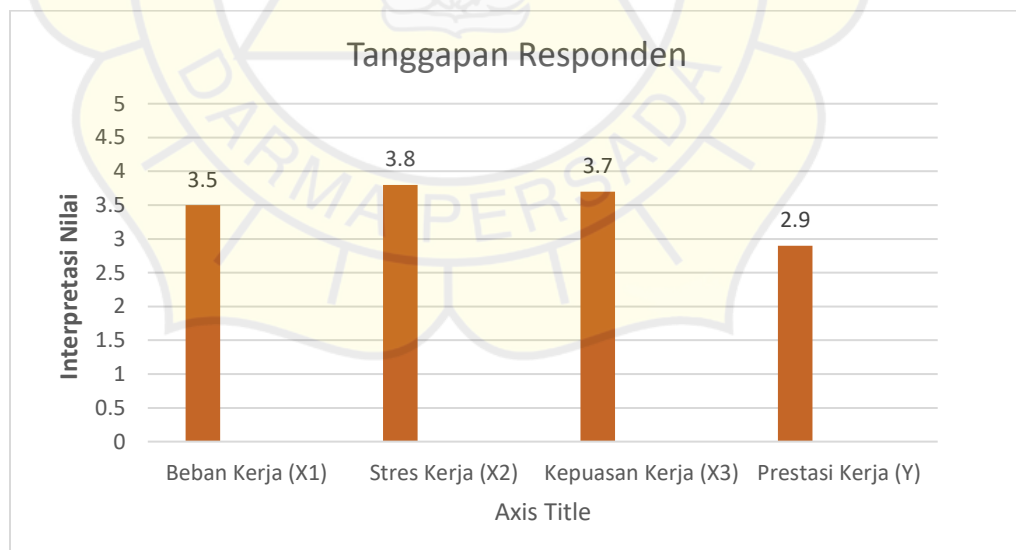
Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Gambar 1. 1 Variabel yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil *prasurvey* yang dilakukan terhadap 20 pegawai, diperoleh temuan bahwa terdapat tiga variabel yang paling dominan dianggap memengaruhi prestasi kerja. Variabel beban kerja dan stres kerja masing-masing disebutkan oleh 5 responden sebagai faktor yang memengaruhi kinerja,

sedangkan kepuasan kerja disebutkan oleh 4 responden. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini menetapkan beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen yang akan dianalisis untuk mengetahui pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

Permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja mendorong peneliti untuk melakukan survei lanjutan di PT. Edico Utama Pulogadung. Survei ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap prestasi kerja pegawai. Gambar 1.2 berikut menyajikan hasil pra-kuesioner yang menggambarkan kondisi variabel beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, serta prestasi kerja berdasarkan persepsi responden dalam penelitian awal.



Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Gambar 1.2 Tanggapan Responden

Untuk menjelaskan grafik diatas, mengacu pada gambar 1.2 yaitu interpretasi nilai hasil tanggapan responden untuk seluruh variabel menggambarkan tanggapan responden untuk beban kerja sebesar 3,5 yang artinya dapat dikatakan tinggi. Tanggapan responden untuk stres kerja sebesar 3,8 artinya dapat dikatakan tinggi. Tanggapan responden untuk kepuasan kerja sebesar 3,7 yang artinya dapat dikatakan tinggi dan tanggapan responden untuk prestasi kerja sebesar 2,9 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 prestasi 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. Edico Utama Pulogadung”**.

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. Edico Utama Pulogadung yang menyebabkan pegawai memiliki prestasi kerja yang tergolong rendah

2. Stres kerja yang tergolong tinggi di PT. Edico Utama Pulogadung yang menyebabkan pegawai memiliki prestasi kerja yang tergolong rendah
3. Kepuasan kerja yang tergolong tinggi di PT. Edico Utama Pulogadung yang menyebabkan pegawai memiliki prestasi kerja yang tergolong rendah

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan analisis latar belakang dan identifikasi masalah yang dijelaskan diatas, perlu untuk menetapkan batasan pada area studio agar fokus penyelidikan pada studio ini lebih berorientasi dan tidak sesuai dengan tujuan utama. Oleh karena itu, studi ini berfokus pada permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, serta prestasi kerja pegawai di PT. Edico Utama Pulogadung.

1.2.3 Rumusan Masalah

Penelitian ini berfokus pada bagaimana beban kerja, tingkat stres kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Edico Utama Pulogadung. Dengan memperhatikan ketiga faktor tersebut, penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan utama, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Edico Utama Pulogadung?
2. Bagaimana pengaruh tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Edico Utama Pulogadung?

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Edico Utama Pulogadung?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Edico Utama Pulogadung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pokok dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Edico Utama Pulogadung. Lebih rinci, tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Edico Utama Pulogadung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Edico Utama Pulogadung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Edico Utama Pulogadung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja, Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Edico Utama Pulogadung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan, pengalaman, dan memberikan kontribusi pemikiran yang dapat memperkaya pemahaman mengenai beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja di kalangan pegawai

2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang berkepentingan serta menjadi referensi dalam penelitian sejenis.
3. Secara akademis, penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu pendidikan dan memberikan kontribusi langsung terhadap studi di bidang penelitian sosial.

