

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainnya. Manusia dapat dikatakan sebagai tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan dan tidak terlalu diperhatikan dari segi kenyamanan dalam bekerja, aset yang paling berharga dan menjadi peran utama sebagai aset dalam menunjang berjalannya proses dalam kinerja di suatu perusahaan.

Dari hal tersebut, maka manusia merupakan faktor yang terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaik apapun suatu organisasi, baik dalam segi perencanaan/pelaksanaan maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak. Namun, selama ini perusahaan beranggapan bahwa setiap manusia sebagai beban yang selalu harus ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi serta memikirkan profit perusahaan yang utama dan mengabaikan kesejahteraan para karyawannya.

Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan oleh manusia lain karena pada dasarnya setiap orang adalah makhluk yang diciptakan oleh maha pencipta dan memiliki karakteristik serta kepribadian yang satu sama dengan yang lainnya. Oleh sebabnya, suatu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan dalam bekerja agar para karyawan memiliki semangat untuk menjalani pekerjaannya.

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah dominan karena karyawan merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu perusahaan. Sebab tanpa adanya mereka perusahaan tidak dapat mencapai suatu keberhasilan. Hal ini dianggap penting agar dapat terciptanya suasana kerja yang harmonis dalam sebuah perusahaan.

Dengan demikian, perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia yaitu para karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap sumber daya manusia tidak hanya dapat dilihat secara individu saja melainkan juga secara kelompok, sebuah organisasi maupun dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia mempunyai karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun secara kelompok dalam suatu populasi tertentu.

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tekanan sering menyebabkan seseorang mengalami stres. Menurut Rivai dalam (Yofandi, & Wasnury, 2016), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres juga bisa timbul karena adanya suatu kekecewaan atas apa yang kita dapat tidak sesuai dengan harapan kita, yang pada akhirnya menjadikan hati kita tidak tenang dan tidak nyaman.

Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan diluar diri seseorang. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi, artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Akan tetapi, kondisi yang membuat stres seseorang karyawan belum tentu dapat membuat stres karyawan yang lainnya.

PT. Aley Cipta Metalindo berdiri pada tahun 2013, dikenal sebagai perusahaan manufaktur yang berlokasi di daerah Kabupaten Bekasi. Seiring berjalannya waktu yang terus mengikuti perkembangan saat ini, prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga pemerintahan/swasta terutama di dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian penulis melakukan observasi melalui wawancara dengan HRD pada PT. Aley Cipta Metalindo, penulis menemukan adanya fenomena yang terjadi yaitu adanya sebagian karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan dianggap tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka, sehingga saat sedang menyelesaikan pekerjaan mereka menganggap pekerjaan tersebut sangatlah sulit atau bahkan pekerjaan tersebut

tidak seharusnya untuk mereka. Hal ini tentu menyebabkan para karyawan yang bekerja menjadi stres akibat beban kerja yang mereka lakukan terlalu berat dan akhirnya ada karyawan yang lebih memilih untuk resign dari perusahaan. Jadi para karyawan itu tidak lagi memikirkan tentang masa depan pekerjaannya, apalagi memikirkan tentang prestasi kerja mereka di perusahaan tersebut. Mereka cenderung bersikap acuh terhadap tanggung jawab nya karena mereka sudah stres terlebih dahulu dan mereka juga merasa terbebani oleh pekerjaan mereka sendiri.

Setelah melakukan wawancara dengan pihak HRD pada PT Aley Cipta Metalindo diketahui prestasi kerja karyawan PT Aley Cipta Metalindo mengalami penurunan hal itu diperkuat dengan data turnover karyawan PT Aley Cipta Metalindo yang mengalami peningkatan dari tahun 2016 sebagai berikut :

Data Turnover Karyawan PT Aley Cipta Metalindo Tahun 2016 s.d. 2019

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2016	82	9	6	79	3,72%
2017	79	12	9	76	3,87%
2018	76	15	11	72	5,40%
2019	72	14	9	67	7,19%

Sumber : PT. Aley Cipta Metalindo, 2020

Dari data turnover yang didapat, maka dapat dihitung presentase tingkat turnover karyawan pada PT Aley Cipta Metalindo dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turnover*). Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya turnover yaitu sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{(karyawan\ keluar - karyawan\ diterima)}{\frac{1}{2}(karyawan\ awal + karyawan\ akhir)} \times 100\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2016} = \frac{9-6}{\frac{1}{2}(82+79)} \times 100\% = 3,72\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2017} = \frac{12-9}{\frac{1}{2}(79+76)} \times 100\% = 3,87\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2018} = \frac{15-11}{\frac{1}{2}(76+72)} \times 100\% = 5,40\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2016} = \frac{9-6}{\frac{1}{2}(72+67)} \times 100\% = 7,19\%$$

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*), presentase tingkat *turnover* karyawan PT Aley Cipta Metalindo mengalami peningkatan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Hubungan yang menunjukkan hubungan antara stres dan prestasi kerja adalah bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerja. Bila stres telah mencapai puncak, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.

Selain itu, adanya beberapa karyawan yang resign akibat beban kerja yang mereka terima tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal tersebut menyebabkan angka turnover pegawai yang semakin banyak, sehingga mengakibatkan penurunan prestasi kerja dan tentunya hal ini akan merugikan perusahaan kedepannya.

Dari permasalahan di atas, prestasi kerja merupakan faktor yang penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang di dalam suatu organisasi/lembaga. Banyak akibat yang merugikan organisasi disebabkan oleh prestasi kerja yang cukup rendah. Akibat dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang pegawai adalah seperti kelambatan serta kelalaian dalam bekerja, dan masuk jam kerja dengan seenaknya.

Hal ini tentunya bisa menjadi dasar pertimbangan perusahaan dalam penyusunan sistem kerja karyawan yang lebih baik dan kondusif. Dengan adanya faktor stres dan beban kerja yang terjadi mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan, maka penulis memilih untuk meneliti beberapa faktor penyebab stres dan beban kerja tersebut pada PT. Aley Cipta Metalindo.

Berdasarkan latar belakang permasalahan uraian di atas, maka penulis tertarik membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aley Cipta Metalindo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aley Cipta Metalindo?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aley Cipta Metalindo?
3. Apakah stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aley Cipta Metalindo?

1.3 Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan memberikan gambaran dan menjawab secara umum rumusan masalah yang ada. Adapun tujuan yang ingin dicapai, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja yang dialami oleh karyawan pada PT. Aley Cipta Metalindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aley Cipta Metalindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aley Cipta Metalindo.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya tujuan penelitian diatas, maka sekurang-kurangnya penulis diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1.4.1 Bagi penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja yang terjadi pada karyawan PT. Aley Cipta Metalindo sehingga penulis dapat mengembangkannya serta mengaplikasikan ilmu yang didapat selama ini baik secara akademis maupun ilmu yang diperoleh dari perusahaan/dunia kerja.

1.4.2 Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan agar lebih unggul dan kearah yang lebih baik.

1.4.3 Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi para karyawan agar dapat meningkatkan hasil prestasi kerja dan menjadi pribadi yang lebih produktif.

1.5 Batasan Masalah

Adanya keterbatasan waktu, pemikiran, dan tenaga agar penelitian ini lebih terfokus dan terarah maka peneliti membatasi permasalahan penelitian ini. Adapun pembahasan skripsi terfokus pada pokok permasalahan yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent*), dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent*). 1 (satu) variabel bebas adalah variabel stres kerja, dan 1 (satu) lagi variabel bebas adalah beban kerja sedangkan variabel terikat yaitu prestasi kerja. Dalam penelitian ini peneliti akan membahas tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang dirasakan oleh para karyawan bagian produksi pada PT. Aley Cipta Metalindo.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai penelitian ini maka sistem penulisan akan dibagi kedalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, Rumusan permasalahan, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Batasan masalah, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis mengemukakan tinjauan pustaka dengan menghimpun teori dan konsep dari berbagai literatur yang menunjang dan kontra dengan hipotesis yang diambil.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data, dan cara pengambilan sampel, metode analisis data, dan teknik pengolahan data yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan sub inti dari pembahasan skripsi yang akan membahas mengenai objek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan memberikan informasi mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian secara singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.

