

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **2.1 Latar Belakang Penelitian**

Kekayaan yang paling utama bagi setiap perusahaan adalah sumber daya manusia. Tercapainya tujuan perusahaan itu bagaimana perusahaan mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif. Menjaga dan meningkatkan peran aktif karyawan dalam pengoperasian perusahaan sebagai tim pelaksana, semuanya memang kembali kepada keseriusan manager dalam mengantisipasi maupun mencari solusi pemecahan atas berbagai permasalahan yang menimpa karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada setiap karyawan dalam suatu organisasi guna mencapai tujuannya.

Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan mahasiswa dalam organisasi perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan pada perusahaan tersebut merasa tidak ada yang menjadi beban dalam bekerja, karena tanpa adanya beban karyawan akan memiliki kenyamanan dalam melakukan tugasnya dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan,

karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan. Sebagai, modal karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Oleh sebab itu pemimpin perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan semangat kerja karyawannya. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam kemajuan perusahaan kedepan perlu dikembangkan strategi untuk meningkatkan keyakinan diri karyawan dalam bekerja, salah satunya memperhatikan efikasi diri pada karyawan. Karena jika efikasi diri karyawan yang terlalu rendah dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seorang karyawan sehingga dapat menimbulkan stres. Efikasi diri sangat berhubungan dengan stres kerja seorang karyawan, yang berarti jika karyawan mempunyai stres yang terlalu tinggi maka efikasi diri pada karyawan tersebut akan menurun dan membuat pekerjaan yang dijalankannya tidak berjalan baik sedangkan sebaliknya jika stres pada karyawan itu rendah maka efikasi diri karyawan tersebut akan tinggi membuatnya dapat mengontrol dirinya dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Penting bagi karyawan memiliki efikasi diri tinggi karena sangat berpengaruh dengan pekerjaan yang karyawan jalankan, karena keyakinan diri karyawan hanya dapat dilihat oleh karyawan itu sendiri. Ada tiga kondisi yang diperlukan bagi seorang karyawan yang merasakan kondisi efikasi diri, yaitu:

- a. keyakinan bahwa mereka mampu mengerjakan tugas,
- b. keyakinan bahwa mereka mampu meraih masa depan, dan
- c. keyakinan bahwa tidak ada hambatan yang akan menghalangi penyelesaian tugas.

Karena adanya karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah, maka kompetensi dan kemampuan dasar yang karyawan miliki perlu diberdayakan dan juga tidak menghalangi orang lain untuk sukses. Jika karyawan tersebut mampu meyakinkan dirinya untuk bisa melakukan suatu pekerjaan maka tugas yang diberikan oleh perusahaan akan terasa mudah dan karyawan tidak merasa terbebani oleh pekerjaan tersebut. Keyakinan seseorang terhadap kemampuan

keterampilan koordinasi untuk dapat mencapai hasil akademik yang positif. Efikasi diri sangat penting saat ini karena dapat membantu seseorang untuk mengelola dan menghadapi masalah yang dihadapi. Kepercayaan diri juga mempengaruhi sejumlah stres dan kecemasan individu, seperti ketika menghadapi suatu aktifitas pekerjaan.

Ketekunan dalam melakukan tugas-tugas baru dan sulit mempengaruhi karyawan ketika mereka terlibat dalam tugas-tugas baru yang lebih menantang. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih tahan menghadapi tugas-tugas baru yang lebih menantang karena mereka akan merasa lebih percaya diri dan belajar serta berhasil dalam melaksanakan tugas. Sikap karyawan terhadap situasi buruk akan mempengaruhi bagaimana karyawan merespon. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi lebih cepat mengatasi kegagalan yang dihadapinya.

Efikasi diri yang rendah akan mempengaruhi tingkat tujuan serta tingkat komitmen karyawan terhadap tujuan yang telah mereka pilih. Karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan cenderung memilih tujuan yang lebih ambisius untuk dirinya sendiri atau sebaliknya. Apa yang mereka pelajari, lakukan tugas dan berusaha terus menerus, akan menggunakan kepercayaan diri mereka sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan bekerja keras dalam belajar terkait untuk mencapai hal-hal baru karena mereka yakin akan keberhasilannya.

Tingkat efikasi diri pada karyawan di PT Mitra Intimarga Bekasi berdasarkan informasi yang didapatkan dari sumber terpercaya kebanyakan karyawannya cenderung memiliki efikasi diri yang rendah dikarenakan terlalu banyaknya tuntutan pekerjaan atau beban kerja yang membuat karyawan stres dan karyawan tidak bisa meyakinkan dirinya untuk tetap mengontrol dan menjalankan pekerjaannya, sehingga membuat pekerjaan menjadi tertunda atau tidak selesai dengan maksimal.

Kecemasan dan tingkat stres saat melakukan tugas akan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan. Pada PT Mitra Itimarga Bekasi kebanyakan Karyawannya memiliki tingkat efikasi diri yang rendah akan sering mengalami

respons stres terhadap suatu yang mereka jalankan, cenderung lambat dalam melakukan tugasnya dan susah untuk berkomitmen. Ketidayakinan ini dapat menambah stres, kecemasan dan juga membuat karyawan depresi. Nantinya, hal ini juga akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dan sejauh mana mereka bertahan dalam menghadapi tantangan tersebut.

Efikasi diri disini dipengaruhi oleh adanya beban kerja yang berlebih yang membuat karyawan merasa stres pada pekerjaannya sehingga karyawan tidak punya keyakinan atau kurangnya keyakinan karyawan mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan maksimal menjadi tidak terselesaikan karena karyawan merasa tidak bisa atau tidak mampu untuk melakukan pekerjaannya tersebut.

Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seseorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karna suatu pekerjaan. Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan dan memenuhi beberapa tugas yang diberikan, maka itu tidak menjadi beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil, maka tugas dan kegiatan menjadi beban kerja.

Beban kerja disebabkan oleh tinggat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja dan kurangnya karyawan dengan volume kerja yang terlalu banyak sehingga dapat menyebabkan kelelahan bagi karyawan. Beban kerja menunjukan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dianggap melebihi kemampuan karyawan untuk bekerja. Kompetensi yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan berbeda dengan kompetensi yang ada pada saat itu.

Dalam sebuah perusahaan karyawan mempunyai tingkat kemampuannya dalam bekerja yang berbeda, ada yang menganggapnya itu sebagai beban yang memberatkannya dalam melakukan pekerjaan ada pula yang menganggapnya hanya sebatas kewajiban dalam bekerja. Sehingga Beban kerja itu sendiri mempunyai beberapa Indikator atau Pengukuran tidak langsung dari peristiwa adalah sebagai berikut :

1. Jumlah waktu yang diwakili oleh beban waktu Dapat digunakan untuk perencanaan, pelaksanaan, pemantauan tugas atau pekerjaan.
2. Beban mental, yaitu Jumlah upaya mental yang diperlukan untuk melakukan tugas.
3. Beban stres psikologis Menunjukkan tingkat risiko, kebingungan, dan frustrasi di tempat kerja.

Karyawan berhak untuk menolak atau tidak pekerjaan yang diberikan pemimpin perusahaan, jika itu di anggap sebagai beban kerja yang dibebankan melebihi kapasitas karyawan, atau bahkan beban kerja tersebut di luar tanggung jawab karyawan. Tujuannya bukan untuk mengeluh, tetapi untuk mengelola stres di tempat kerja karena tidak jarang berdampak dan menyebabkan masalah lain dalam kehidupan pribadi.

Berdasarkan informasi yang didapat dari sumber terpercaya, bahwa beban kerja karyawan yang berada di PT Mitra Intimarga Bekasi yaitu, para karyawan cenderung banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja karena tuntutan kerja yang terlalu banyak dengan sumber daya manusia yang tergolong sedikit menyebabkan karyawan kelelahan dalam bekerja dan berfikir bahwa pekerjaan yang dia jalankan adalah suatu beban bagi karyawan tersebut.

Beban kerja yang ditugaskan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu, menggunakan keterampilan dan potensi pekerjaan yang ada. Jika tugas tidak sebanding dengan kemampuan, baik fisik maupun non fisik, waktu yang tersedia, pekerjaan yang dilakukan berbeda dengan pengalaman dan kemampuan, pekerjaan tersebut berisiko, maka salah satu masalah yang sering dihadapi adalah terkait dengan kondisi lingkungan kerja dan munculnya stres kerja.

Karyawan dalam perusahaan harus mengetahui tingkat kekuatan mental dan fisiknya sendiri begitu pula dengan perusahaan penting untuk mengetahui apakah karyawannya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan tanpa adanya beban dalam melakukan pekerjaan tersebut dan perusahaan juga perlu tahu apakah mental dan fisik karyawannya dalam keadaan normal sehingga dapat melakukan tugasnya dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut.

Stres kerja merupakan Suatu bentuk reaksi atau respon terhadap pekerjaan akibat kurangnya atau ketidaksesuaian antara seseorang dengan lingkungannya yang mempengaruhi perilaku fisik, psikis, dan pribadi dalam bekerja. Ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya karyawan akan mengalami stres yang dapat menimbulkan atau menyebabkan karyawan tidak focus dalam bekerja sehingga dapat membuat pekerjaan tersebut tidak selesai dikerjakan.

Seorang karyawan yang mengalami stres akan menampilkan emosi dan perilaku sebagai langkah untuk mengatasi stres yang terjadi. Mereka dapat termotivasi dalam belajar dan menguasai keterampilan dan pekerjaan baru. Tantangan merupakan faktor penting dalam menunjang produktivitas kerja jika seseorang merasa puas dan puas dengan penyelesaian tantangan yang dihadapi. Di sisi lain, jika ditantang dapat menyebabkan stres tidak tertangani dengan cara yang benar. Karyawan dapat menyadari keterbatasan kemampuannya untuk mengatasi pekerjaan penting untuk mengurangi stres di tempat kerja. Cara ini juga dapat menghitung berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan beban kerja. Karyawan juga dapat berbicara dengan pemimpin mereka atau melakukan sesi obrolan kecil terkadang bisa menjadi motivasi untuk karyawan itu sendiri.

Karena adanya beban kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi keyakinan karyawan. Stres yang terlalu tinggi akan mengakibatkan keyakinan karyawan dalam mengontrol dirinya sendiri menjadi menurun dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan, sedangkan tingkat stres yang rendah akan meningkatkan keyakinan untuk menjalankan pekerjaan karyawan. Berbagai hal yang menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu dan ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab.

Stres pada pekerjaan serupa dengan stress lainnya, yaitu bagaimana pengetahuan karyawan terhadap pengalaman, adalah suatu hal untuk menambah keterampilan dalam mengatasi stress individual. Terkadang pribadi melihat kesibukan semata-mata hanya sebuah kata. Terkadang melihat kontribusi yang

dilakukan seperti apa yang harus dihindari, tetapi sangat penting untuk diingat bahwa semua itu untuk kelangsungan pekerjaan.

Stres kerja yang terjadi pada karyawan PT Mitra Intimarga Bekasi menyebabkan karyawan lebih sensitif, terlalu berfokus oleh pekerjaan sehingga tidak ingat waktu kerja, mudah tersinggung terhadap keadaan sekelilingnya apabila pihak pimpinan memberikan tuntutan kerja yang berlebih dan mengharuskan karyawan keluar kota untuk menjalankan tugas yang diberikan pihak pimpinan. Dalam hal tersebut menyebabkan keyakinan pada diri karyawan itu sendiri dipertanyakan apakah mampu menjalankan semua beban kerja yang diberikan dengan baik. Untuk mengetahui Stres kerja pada karyawan dapat dilihat dari segi berikut ini :

1. Respons stres pribadi mereka, seperti insomnia atau gangguan pencernaan;
2. Peristiwa atau keadaan yang menghasilkan respons stres tersebut, seperti berurusan dengan klien yang agresif.

Tingkat stres yang tinggi dapat dilihat sebagai berikut: kemarahan, kelelahan fisik dan mental, gugup, lekas marah, gugup, kebosanan, dan permusuhan di antara rekan kerja. Masalah perilaku yang berhubungan dengan stres, termasuk kurang makan atau makan berlebihan, insomnia, merokok, penyalahgunaan obat. Tingkat perilaku stres yang tinggi dapat berdampak pada keyakinan diri untuk melakukan pekerjaan, seperti: peningkatan ketidakhadiran, pengerjaan tugas yang lebih lambat, dan pergantian pekerjaan yang tinggi.

Tingkat keparahan stres sangat tergantung pada penilaian individu terhadap stres. Setiap orang mengalami pola stres yang unik dan berubah. Individu harus terus-menerus berusaha untuk mengatasinya. Individu meresponnya secara holistik melalui berbagai respon penyesuaian psikologis, yaitu orientasi tugas dan mekanisme pertahanan diri. Respon psikologis terhadap stres sangat dipengaruhi oleh persepsi individu tentang realitas, kegunaan respons, dan konsekuensi yang mungkin terjadi.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan, antara lain pembagian kerja yang berlebihan, stres, dan sikap pimpinan terhadap tujuan kerja yang tidak adil. Beban kerja dan stres kerja

merupakan faktor internal yang dapat membentuk dan mempengaruhi rasa percaya diri karyawan dalam bekerja. Selain faktor internal, faktor eksternal pribadi juga menjadi penentu kinerja pegawai, seperti fasilitas kerja atau iklim organisasi.

Ada banyak faktor di luar pekerjaan yang bisa memicu stres. Salah satunya adalah perubahan struktur kehidupan. Adanya dimensi sosial budaya yang berhubungan dengan keluarga, ruang lingkup pekerjaan, hubungan dengan lingkungan sekitar, seperti peran orang tua, suami/istri, rekan kerja dan anggota beberapa negara, serta karakteristik pribadi diri sendiri. Kehidupan setiap orang dipengaruhi oleh stres.

Perusahaan dapat mengendalikan stres kerja pada karyawan dengan membatasi atau mengurangi beban kerja pada karyawan agar sesuai dengan yang disepakati oleh karyawannya dan perusahaan dapat membagi mana pekerjaan yang didahulukan dan mana pekerjaan yang dapat ditunda agar karyawan tidak merasa terbebani, perusahaan dapat pula dengan menunjukkan dukungan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti memberi masukan, motivasi, dan membantu apa yang sulit dalam pekerjaan tersebut.

## **2.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas untuk menciptakan keyakinan pada karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan lebih maksimal pada perusahaan terutama untuk mencapai visi dan misi suatu perusahaan dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh beban kerja dengan efikasi diri pada PT Mitra Intimarga Bekasi?
2. Apakah pengaruh stres kerja dengan efikasi diri pada PT Mitra Intimarga Bekasi?
3. Apakah pengaruh beban kerja dan stres kerja dengan efikasi diri pada PT Mitra Intimarga Bekasi?

### **2.3 Tujuan Penelitian**

Dari penelitian yang telah ditulis maka adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai, diantaranya adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dengan efikasi diri pada PT Mitra Intimarga Bekasi
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dengan efikasi diri pada PT Mitra Intimarga Bekasi
- 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja dengan efikasi diri pada PT Mitra Intimarga Bekasi

### **2.4 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi pihak manajemen PT Mitra Intimarga Bekasi.

- 2) Bagi penulis

Penelitian ini akan membah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang aspek latar belakang pengaruh beban kerja dan stres kerja dengan efikasi diri karyawan. Selain itu pula penelitian ini bermanfaat sebagai syarat kelulusan sarjana ekonomi manajemen.

- 3) Bagi Universitas Bhayangkara Jaya

Penulis berharap dapat memberikan referensi kepada pembaca yang berencana melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

### **2.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, Batasan masalah yang terjadi meliputi :

1. Beban kerja dalam penelitian ini adalah porsi pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan.

2. Stres kerja dalam penelitian ini terdiri dari konflik peran, beban karir, pengembangan karir, dan hubungan dalam pekerjaan.
3. Efikasi diri dalam penelitian ini adalah keyakinan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengontrol diri.

## **2.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini maka sistematika penulisannya disusun kebeberapa bab, sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah, serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat tentang landasan teori yang menjadi dasar pada perumusan hipotesis penelitian. Yang kemudian diuraikan juga bentuknya kerangka pemikiran pada penelitian tersebut, kemudian hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya