

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebagian dari manajemen keorganisasian yang difokuskan pada unsur-unsur sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Adapun tugas manajemen sumber daya manusia ialah mengelola unsur-unsur manusia secara baik dan benar agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak atau penentu jalannya suatu organisasi (Putriyanti & Setiadi, 2021).

Setiap perusahaan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang ditanamkan di setiap perusahaan itu sendiri untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang baik dapat memberikan *progress* positif bagi perusahaan berupa kinerja. Demi perusahaan dapat terus berkembang maupun bersaing, maka selalu dibutuhkan sumber daya manusia yang kuat dan terampil. Setiap organisasi pasti membutuhkan manusia dalam prosesnya, karena manusia adalah hal utama yang mampu membuat organisasi berjalan dengan lancar (Nabilah & Ridwan, 2022).

Untuk membuat sumber daya manusia berjalan secara optimal, diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang bisa membantu pengelolaannya agar karyawan mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan kemampuan yang sudah dicapai dan menghabiskan energi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan (Nabilah & Ridwan, 2022). Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya yang dilaksanakan secara teratur (Widarto et al., 2022). Kinerja karyawan diidentifikasi mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, stres kerja, dan beban kerja yang berlebih (Simanjuntak et al., 2021).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pekerjaan setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai (Huda & Azar, 2021). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif dinilai mampu menciptakan perasaan nyaman dan aman kepada karyawan, sehingga karyawan mampu memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi (Simanjuntak et al., 2021). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas. Seperti suhu, penerangan, kebisingan, ventilasi, dan kebersihan tempat kerja (Sugiarti, 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Menurut (Jalil, 2019) Stres kerja merupakan kondisi seseorang karyawan yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seorang karyawan maupun diluar diri seseorang tersebut. Stres kerja diidentifikasi sebagai kondisi psikis karyawan yang ditandai dengan respons negatif. Kondisi stres kerja pada karyawan dinilai dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan, termasuk penurunan produktivitas kerja (Simanjuntak et al., 2021). Setiap orang harus mampu mengelola stres dirinya sendiri, karena dengan mengelola stres dirinya sendiri berarti orang tersebut mampu mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Pekerjaan harus dilakukan dengan keterampilan atau ilmu yang dimiliki karyawan-karyawan yang merasa tegang, ketakutan dan cemas akan menurunkan kinerja kondisi pekerjaan, tata kerja dan letak fisik serta struktur organisasi yang tidak jelas akan mengakibatkan menurunkan kinerja pada karyawan (Qoyyimah et al., 2020).

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut (Nabilah & Ridwan, 2022) beban kerja merupakan persepsi individu terhadap pekerjaan, instruksi serta berbagai bentuk tugas yang wajib diselesaikan karyawan tersebut dalam tempo waktu tertentu yang diberikan oleh atasan. Beban kerja terintegrasi dihasilkan dari banyaknya kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai sistematis menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu, dengan fisiologis indeks, tubuh biomekanik fisik, perhatian, konsentrasi, melakukan dua atau lebih tugas secara bersamaan dengan kecepatan (Faeni & Pramukty, 2022).

PT Bina Sarana Swadaya atau Wisma Hijau, tempat yang menawarkan suasana sejuk dan rimbun di tengah kota Depok yang hiruk pikuk. Berangkat dari idealisme untuk memajukan Indonesia melalui program pemberdayaan masyarakat, berpartisipasi dan berperan dalam pengembangan dan peningkatan kapasitas manusia melalui penyediaan fasilitas pendidikan pelatihan yang mengedepankan prinsip kewirausahaan sosial. Hal ini diwujudkan dengan melakukan bisnis yang menguntungkan secara berkeadilan kepada para *stake holder*, tidak merugikan masyarakat dan karyawan serta tidak merusak lingkungan.

Berdasarkan hasil *pra survey* kinerja karyawan yang dilakukan kepada 20 responden di PT Bina Sarana Swadaya didapatkan hasil berikut:

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner *Pra Survey* Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya semangat dalam bekerja dan memberikan hasil yang baik dalam bekerja	2	7	10	1	0
2	Saya memenuhi hasil kerja yang diharapkan	0	10	9	1	0
3	Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	2	9	8	1	0
4	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik	5	12	3	0	0
Jumlah		9	38	30	3	0

Sumber : Data olahan kuesioner *pra survey*, 2023.

Dari data tabel 1.1 di atas diketahui bahwa mayoritas responden PT Bina Sarana Swadaya masih meragukan semangat dalam bekerja yang mereka miliki. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab netral atau memilih alternatif tengah pada pernyataan *pra survey* yang diajukan di atas.

Bukan hanya *pra survey* mengenai kinerja, peneliti juga melakukan *pra survey* dengan variabel stres kerja. Saat peneliti telah melakukan *pra survey* mengenai kinerja karyawan pada PT Bina Sarana Swadaya, bahwa mereka tampak meragukan

semangat dalam bekerja. Dikarenakan intensitas jawaban mengarah netral atau alternatif tengah daripada yang lainnya. Peneliti melakukan *pra survey* untuk mendapatkan sebab karyawan meragukan semangat dalam bekerja, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner *Pra Survey* Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa kelelahan setelah mengerjakan pekerjaan yang banyak	0	10	9	1	0
2	Saya selalu cemas ketika diberikan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat	0	4	9	5	2
3	Pekerjaan yang melelahkan dapat meningkatkan emosi saya	0	3	9	8	0
Jumlah		0	17	27	14	2

Sumber: Data olahan kuesioner *pra survey*, 2023.

Berdasarkan data tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa kelelahan setelah mengerjakan pekerjaan yang banyak penyebabnya. Hal ini tentunya berpengaruh kepada kondisi fisik karyawan itu sendiri. Hasil data tersebut dapat dinyatakan bahwa stres kerja yang terdapat pada PT Bina Sarana Swadaya mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, beban kerja dapat dilihat dengan banyaknya kegiatan yang telah terlaksana, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Daftar Acara pada PT Bina Sarana Swadaya

Januari	Februari	Maret
<input type="checkbox"/> Ulang Tahun Wisma Hijau <input type="checkbox"/> Event klien <input type="checkbox"/> Donor darah <input type="checkbox"/> Catering industri dengan Pfizer	<input type="checkbox"/> Catering industri dengan Pfizer <input type="checkbox"/> Wedding klien <input type="checkbox"/> Event klien	<input type="checkbox"/> Catering industri dengan NGK <input type="checkbox"/> Event klien <input type="checkbox"/> Wedding klien <input type="checkbox"/> Catering industri dengan Pfizer
April	Mei	Juni
<input type="checkbox"/> Catering industri dengan NGK <input type="checkbox"/> Catering industri dengan Pfizer	<input type="checkbox"/> Catering industri dengan NGK <input type="checkbox"/> Event klien	<input type="checkbox"/> Donor darah <input type="checkbox"/> Wedding klien <input type="checkbox"/> Catering industri dengan NGK
Juli	Agustus	September
<input type="checkbox"/> Wedding klien <input type="checkbox"/> Wedding klien <input type="checkbox"/> Wedding klien <input type="checkbox"/> Wedding klien <input type="checkbox"/> Catering industri dengan NGK	<input type="checkbox"/> Catering industri dengan NGK <input type="checkbox"/> Event klien <input type="checkbox"/> Internal perusahaan (17 Agustus)	<input type="checkbox"/> Donor darah <input type="checkbox"/> Catering industri dengan Pfizer <input type="checkbox"/> Catering industri dengan NGK <input type="checkbox"/> Catering industri dengan Mediafarma
Oktober	November	Desember
<input type="checkbox"/> Wedding klien <input type="checkbox"/> Catering industri dengan Pfizer <input type="checkbox"/> Catering industri dengan Mediafarma <input type="checkbox"/> Catering industri dengan NGK	<input type="checkbox"/> Catering industri dengan NGK <input type="checkbox"/> Catering industri dengan Pfizer <input type="checkbox"/> Catering industri dengan Mediafarma <input type="checkbox"/> Donor darah	<input type="checkbox"/> Wedding klien <input type="checkbox"/> Catering industri dengan Mediafarma <input type="checkbox"/> Wedding klien

Sumber : Data PT. Bina Sarana Swadaya, 2022.

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat diketahui bahwa banyaknya kegiatan pada tahun 2022 yang telah terlaksana, baik di bidang catering industri, acara resmi seperti: seminar, rapat kerja, dan *workshop*. Acara tidak resmi seperti: pernikahan dan ulang tahun. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja seperti beban pekerjaan yang diberikan tinggi.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Pada variabel pertama stres kerja terhadap kinerja yaitu pada penelitian (Simanjuntak et al., 2021) yang didukung oleh penelitian (Ariyati et al., 2021) memperoleh kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan dengan (Banyi et al., 2021) Berdasarkan hasil yang diperoleh, disimpulkan bahwa stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Qoyyimah et al., 2020) menjelaskan dalam kesimpulannya bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan penelitian dari (Hastutiningsih, 2019) selaras dengan penelitian sebelumnya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya variabel beban kerja, menurut (Nabilah & Ridwan, 2022) memperoleh kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosyidawati et al., 2020) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja rawat inap. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Jalil, 2019) memperoleh kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Pada variabel berikutnya yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Putriyanti & Setiadi, 2021) mendapat kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti et al., 2022) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ariyati et al., 2021) memperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat inkonsistensi pada penelitian-penelitian terdahulu untuk membuktikan hasil dari pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Selain itu, alasan saya mengambil objek penelitian di PT. Bina Sarana Swadaya ini karena berdasarkan permasalahan-permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengambil judul **“Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Sarana Swadaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang rancangan proposal diatas maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Sarana Swadaya?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Sarana Swadaya?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Sarana Swadaya?
4. Apakah stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Sarana Swadaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, dapat diketahui bahwa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Sarana Swadaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Sarana Swadaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Sarana Swadaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Sarana Swadaya.

1.4 Manfaat Penulisan

Manfaat dalam proposal penelitian ini mengarah kepada beberapa aspek sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap agar penelitian ini mampu memberikan manfaat dan sumbangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia melalui stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta penerapan ilmu perkuliahan mengenai stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya-upaya yang dapat dijadikan acuan dalam memperbaiki kinerja perusahaan.

c. Bagi Akademik

Manfaat penelitian ini berguna sebagai bahan referensi untuk mahasiswa lain di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Dalam penelitian ini terbagi dalam beberapa bab, dan tiap bab terbagi lagi beberapa sub bab. Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini maka sistematika penulisannya disusun dalam beberapa bab, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I membahas fenomena pada variabel stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Sarana Swadaya. Dari fenomena tersebut dilakukan rumusan permasalahan yaitu bagaimana pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Sarana Swadaya. Tujuan penelitian

ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Sarana Swadaya baik secara parsial maupun simultan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada Bab II menjelaskan literatur yang berisikan variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y) pada umumnya dan terdapat model konseptual untuk menghubungkan secara teoritis antara variabel X atau variabel *eksogen*, yaitu stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel Y atau variabel *endogen*, yaitu kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III mencakup berupa metode-metode yang digunakan dalam penelitian ini, metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan analisis deskriptif, untuk teknik pengumpulan data yaitu dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Form* berdasarkan variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y) kepada karyawan di PT Bina Sarana Swadaya. Selain itu dilakukan observasi, wawancara dan studi pustaka untuk mendapatkan data. Penelitian ini dilakukan pada Mei 2023 hingga Juni 2023. PT Bina Sarana Swadaya berlokasi Jl. Mekarsari Raya No.15, Mekarsari, Kec. Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat 16452. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT Bina Sarana Swadaya sebanyak 100 karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Nonprobability Sampling* untuk mendapatkan

jumlah sampelnya. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan *software* SPSS 26 dan *Microsoft Excel* untuk tabulasi data yang telah diperoleh. Pengujian data dalam penelitian ini terdapat uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV menganalisa hasil data dari jawaban responden. Dilakukannya pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS 26 dapat diperoleh hasil data pada setiap variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan variabel kinerja karyawan. (Y). Menganalisis data dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) dan untuk mengetahui apakah jawaban pada setiap pernyataan dapat diterima atau ditolak. Sehingga, setelah dilakukannya pengolahan data dan dilakukannya analisis data akan diperoleh hasil pada setiap variabel.

BAB V PENUTUP

Pada Bab V berisikan kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan. Maka, hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X_1) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y), variabel beban kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).