

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh semua perusahaan supaya tujuan dari perusahaan itu sendiri tercapai dengan baik. Dengan kata lain, mutu perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Maka apabila suatu perusahaan memiliki Sumber daya Manusia yang tidak berkualitas maka itu akan menghambat pada tercapainya suatu tujuan perusahaan. Setiap perusahaan manufaktur, keberadaan divisi marketing dan distribusi sangat diperlukan agar membantu proses pengiriman produk-produk yang dititipkan/dihasilkan oleh perusahaan untuk didistribusikan ke bagian penjualan maupun kepada agen-agen. Karyawan sebuah perusahaan dituntut untuk selalu bisa memberikan kualitas kerja yang meningkat. Adanya sistem targeting bagi setiap perusahaan/divisi dan pendistribusian barang yang harus berjalan dengan lancar menjadikan beban kerja bagi karyawan. Beban kerja karyawan didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan yaitu dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja. Baik kegiatan langsung dan kegiatan lainnya. Waktu kerja mempengaruhi beban kerja seorang karyawan. Waktu kerja ini dilihat dari kesesuaian dengan standar waktu kerja yang dikeluarkan departemen kesehatan (Depkes) RI, yaitu waktu normal perhari adalah delapan jam (5 hari kerja).

Usaha lainnya yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya dengan mempunyai karyawan yang memiliki kapasitas kerja yang baik yaitu karyawan harus bekerja secara efektif, berkompetisi dengan karyawan lainnya, mencapai target pekerjaannya dalam perusahaan dan tuntutan agar

bekerja lebih baik. Karena hal tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan sangat berat sehingga hal itu akan mengakibatkan karyawan menjadi stress dalam bekerja.

Di Indonesia sendiri, pada tahun 1990an terdapat 30% karyawan kantoran yang mengalami stress pada saat bekerja dan stress ditempat kerjanya sendiri. Dengan adanya hal tersebut itu sangat berdampak pada aspek sosial, emosional, psikologis dan masalah-masalah lainnya yang akhirnya berhubungan dengan masalah kesehatan baik fisik maupun psikis karyawan. Menurut Kiev dan Kohn dalam Miner (1992:103) timbulnya stres itu bisa dari lingkungan kerja yang tidak baik atau nyaman, kondisi kerja yang tidak sesuai, organisasi yang tidak pas dengan seseorang, karir yang tidak diinginkan, jabatan yang kurang tinggi dan juga hubungan-hubungan antara manusia dan lingkungannya. Stressor juga bersumber dari dalam diri individu bukan hanya aspek intelegensi, minat, bakat dan motivasi saja yang penting bagi seorang karyawan, tetapi aspek kepribadian harus selalu diperhatikan karena suatu perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang berkepribadian sehat supaya perusahaan tersebut maju dengan tercapainya tujuan yang diinginkan. Bahkan menurut Gibson (1988:67) kepribadian merupakan salah satu aspek utama pada individu yang dapat mempengaruhi efektivitas sebuah organisasi. Dalam transformasi PT pos Indonesia terhadap kemajuan dan modernisasi zaman serta bersaing dengan competitor lain yang bergerak dibidang yang sama ituah yang melatarbelakangi mengapa O-Ranger PT pos Indonesia dibentuk, sebenarnya modal dari PT Pos ini secara jaringan sudah sangat kuat. O-Ranger merupakan tim yang dibentuk Pos Indonesia untuk melakukan layanan penjemputan barang (pick up service) dimasing-masing area. Pos Indonesia merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 1746 dengan memiliki jaringan yang sangat luas hingga 4.800 kantor pos online. Jumlah titik layanan mencapai 58.700 titik dalam bentuk kantor pos, Agenpos, Mobile Postal Service, dan lain-lain. Pos Indonesia memiliki jaringan yang dedicated, sistem

distribusi yang handal, Track and Trace, layanan yang prima, kecepatan, ketetapan, serta harga yang kompetitif. Kantor pos merupakan tempat strategis untuk transaksi penjualan dan atau distribusi barang dan jasa. Adanya sistem targeting disetiap wilayah tentu menjadikan beban kerja bagi karyawan karena karyawan harus lebih giat lagi dalam bekerja dan diperlukan kinerja Sumber Daya Manusia yang baik agar poses ditribusi dapat berjalan dengan lancar dan kasryawan mampu melakukan pekerjaan tersebut dan terhindar dari kondisi stres kerja.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan di O-ranger pos Ujungberung

Jenis kelamin	Jumlah
Laki-laki	27
Perempuan	32
Jumlah	59

Sumber : O-ranger Pos Ujungberung

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja memiliki peran yang sangat penting untuk produktivitas perusahaan di O-Ranger Pos Ujungberung. Karyawan dituntut agar melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil tujuan perusahaan dengan maksimal, juga membuat pelanggan tidak menunggu terlalu lama.
2. Beban kerja seorang karyawan di O-Ranger Pos Ujungberung dapat dilihat dari kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan target pekerjaannya

3. Dalam mengantarkan paket berupa surat-surat, barang, ataupun uang dll dengan tepat waktu.
4. Stress kerja dapat mempengaruhi emosi dan kondisi yang dialami oleh seorang karyawan. Dengan adanya ketidaksesuaian antara harapan, keinginan individu dengan tuntutan kerja pasti akan melibatkan pihak perusahaan di O-Ranger Pos Ujungberung dan hubungan dengan kinerja karyawan itu sendiri serta produktivitas perusahaan tersebut.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas masalah yang telah dipaparkan maka di definisikan bahwa :

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di O-ranger Pos Ujungberung ?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di O-ranger Pos Ujungberung ?
3. Apakah terdapat berpengaruh secara simultan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di O-Ranger Pos Ujungberung ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini juga mempunyai beberapa tujuan, diantaranya :

1. Mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di O-Ranger Pos Ujungberung,
2. Mengetahui besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di O-Ranger Pos Ujungberung,
3. Mengetahui besar pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di O-Ranger Pos Ujungberung.

E. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap bahwa hasil dari penelitian ini selain dapat berguna bagi penulis sendiri, juga dapat berguna bagi pihak-pihak lain. Kegunaan yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian, agar dapat menjadi rujukan atau gambaran yang luas tentang beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti, untuk memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam segi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan agar dapat menambah wawasan tentang beban kerja dan stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, serta sebagai sarana publik mahasiswa untuk melakukan penelitian lanjutan.

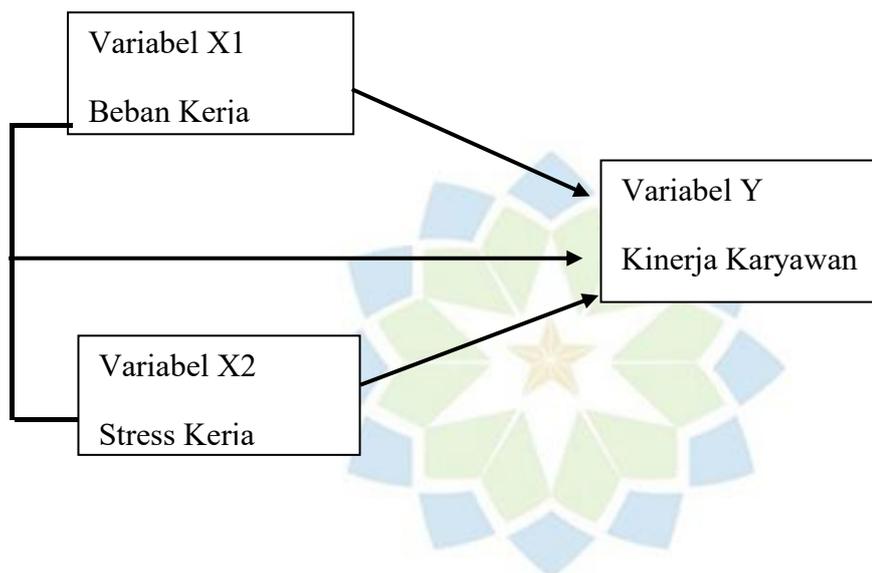
F. Kerangka Pemikiran

Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan yaitu dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja, baik kegiatan langsung, tidak langsung dan kegiatan lain, kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif (Ilyas, 2009:95) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, karena semakin seorang karyawan dikasih beban kerja yang banyak dan terus ditekan harus melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan menurun karena itu akan menyulitkan karyawan untuk berkonsentrasi dan melakukan pekerjaannya dengan benar.

Menurut T. Hani Handoko (2001 : 201) ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Dua kategori penyebab stress, yaitu penyebab stress dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) dan dari luar pekerjaan (*off-the-job*). stress kerja menjadi sangat berpengaruh terhadap

kinerja karyawan karena dengan tekanan yang berlebihan maka karyawan akan merasakan stress baik secara fisiknya maupun psikisnya. Adanya stress yang dialami oleh karyawan diakibatkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah ketika tidak adanya kepastian dalam hal penempatan kerja, sehingga banyak karyawan yang justru salah dalam penempatannya sehingga ia bekerja dengan tidak efektif karena ditempatkan pada penempatan yang salah.

Robert dan jhon (2006 :378) menjelaskan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, elemen-elemen kinerja karyawan yang umum digunakan untuk kebanyakan pekerjaan yaitu: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, waktu dan kecepatan dari hasil, kehadiran atau absensi, kemampuan bekerja sama dengan rasa dapat percaya.



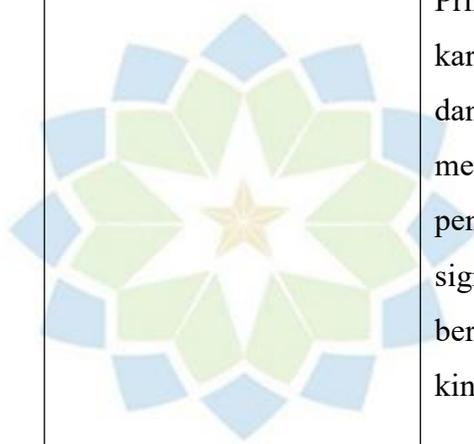
G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mila Manjaatun, 2019	Pengaruh stress on the job dan stress off the job terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Cabang Kawalayaan Bandung)	Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Cabang Kawalayaan Bandung dipengaruhi oleh stress on the job dan stress off the job

2.	Elok Faiqoh, 2017	Pengaruh Motivasi dan stress kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Primarindo Asia Infrastuctur Tbk.)	Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3.	Delina Nugraha, 2018	Pengaruh lingkungan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Sinar jaya Rimbawan Asri)	Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Stress kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Hanifah Fauziah, 2019	Pengaruh Shift kerja dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Ewindo-Rancaekek).	Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa shift kerja dan stress kerja sama-sama berprngaruh positif dan signifikan teradap kinerja.
5.	Muhammad Iqbal Naufal, 2018	Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja guru di pondok modern mathla'ul huda kabupaten bandung	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kompensasi dan stress kerja mempengaruhi perubahan kinerja sebesar 90%, dan sisanya dipengaruhi oleh

			variabel lain.
6.	Usep Mujiyburrohma n, 2019	Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PO. Primajasa Tasikmalaya	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PO. Primajasa Tasikmalaya karena lingkungan kerja dan stress kerja memiliki tingkat pengaruh yang signifikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



7.	Uci Susilawati, 2018	Pengaruh stress off the job dan stress on the job terhadap kinerja karyawan wanita (studi pada PT. Buma Apparel Industry Subang)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari stress off the job dan stress on the job mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan wanita PT. Buma Apparel Industry Subang sebesar 92% berarti pengaruh yang diberikan cukup tinggi.
8.	Fajar Wandika, 2017	Pengaruh konflik peran dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk kota Bandung)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik peran dan stress kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
9.	Vina Anzaeni, 2019	Pengaruh work-life balance dan stress kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada pegawai dinas koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah provinsi jawa barat)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
10.	Kartika Dewi	Pengaruh beban kerja,	Berdasarkan hasil

	Lestari, 2014	stress kerja dan self -efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT sumber cipta Multiniaga Indramayu.	penelitian menjelaskan bahwa beban kerja berprngaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan stress kerja dan self-efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja.
--	---------------	--	--

Sumber : Skripsi Terdahulu

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Sugiyono (2010:70) menjelaskan lebih lanjut bahwa hipotesis dikatakan sebagai jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis 1

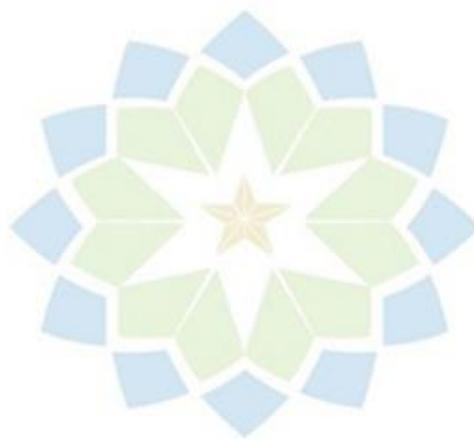
Ha = Terdapat pengaruh Negatif antara variabel beban kerja (X1) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 2

Ha = Terdapat pengaruh Negatif antara variabel stress kerja (X2) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 3

Ha = Terdapat pengaruh Negatif antara variabel beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG