

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era kompetisi saat ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam memperbaiki kinerja perusahaan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan adalah faktor sumber daya manusia. Manusia sebagai salah satu penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Pengelola terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2013: 2) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pada zaman yang modern ini perkembangan usaha dagang yang mengikuti zaman mengharuskan PT. Ditamass Epress Cargo sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang export-impor barang, dituntut mampu memenuhi kepuasan konsumen. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mempertahankan SDM terbaik yang mereka miliki. karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Adanya tuntutan-tuntutan dari perusahaan maka timbullah beban kerja bagi karyawan.

Beban Kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Beban kerja yang kurang mendukung dan sesuai dapat menyebabkan karyawan mudah lelah, tidak semangat dan datang terlambat. Sebaliknya apabila beban kerja itu sangat sesuai maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, dan lebih konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

Menurut Munandar (2008: 381-384) mengklarifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yaitu tuntutan fisik dan tuntutan tugas. tuntutan fisik yaitu kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja karyawan, sedangkan kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi mental dan psikologi seseorang. Misalkan tuntutan tugas yaitu kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut survey sementara peneliti, beban kerja yang dialami oleh karyawan PT. Ditamas Expres Cargo ialah kondisi pekerjaan seperti membuat surat laporan kepada pihak bea cukai yang jika ada kesalahan dengan laporan tersebut maka dapat merugikan karyawan tersebut. Kerugian tersebut seperti dapat dituntut dijalur hukum oleh pihak Bea Cukai menurut pihak pimpinan PT. Ditamas Express Cargo hal pernah terjadi pada tahun 2015 dikarenakan kekeliruan karyawan tersebut. Dalam hal ini akan menjadi beban bagi karyawan. Permasalahan lain yang terjadi di PT. Ditamas Express

Cargo adalah standart pekerjaan yang mengharuskan para karyawan untuk memenuhi standart pekerjaan sebagai berikut:

1. Shiper: mempersiapkan cargo, dokumen pengangkutan, dokomen ekspor/import.
2. Pengelola gudang: pemeriksaan dokumen, pemeriksaan fisik barang, bukti timbang barang.
3. Ground handling: pemeriksaan dokumen, pemeriksaan label.

Dalam Sudaryanto, D.H (2006: 4-5) menjelaskan perhitungan rumus beban kerja melalui tiga aspek perhitungan:

$$\text{norma waktu} = \frac{\text{orang} \times \text{waktu}}{\text{hasil}}$$

Berdasarkan rumus beban kerja yang diatas jika diaplikasikan terhadap perusahaan maka hasinya sebagai berikut:

$$8 = \frac{174 \times 8}{50,000,000}$$

↳ 27.84

Maka beban kerja yang dimiliki karyawan PT. Ditamas Express Cargo sebesar 27.84 yang berarti karyawan mengalami beban kerja yang cukup besar.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ditamas Express Cargo adalah stres kerja. dengan adanya Stres kerja yaitu masalah serius bagi karyawan, karyawan selalu dihadapi berbagai macam-macam masalah atau kesulitan pekerjaan, baik kesulitan yang datang dari luar pekerjaan ataupun kesulitan-kesulitan yang muncul dari dalam pekerjaan. karyawan dituntut untuk bekerja dengan intensitas tinggi, tentu karena hal tersebut karyawan akan mengalami stres dikarenakan melebihi batas kemampuan karyawan tersebut. Untuk itu setiap karyawan harus bisa mengontrol emosinya, selain itu daya tahan psikologis sangat mempengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang, pada dasarnya kondisi psikologis setiap individu tidak bisa disamaratakan. Selain itu, tingkat konflik intraindividu yang berakar dari frustrasi, tujuan, dan peranan. Hal tersebut sejalan

dengan pernyataan salah satu karyawan PT. Ditamas Expres Cargo yang menyatakan tingkat kesulitan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan terlalu tinggi, sehingga menimbulkan rasa stres terhadap karyawan. Menurut wawancara sementara peneliti dengan direktur utama PT. Ditamas Express Cargo tidak ada karyawan yang mengalami tingkat kestressan yang diatas rata-rata, efek yang ditimbulkan dari beban kerja hanya kelelahan, rasa bosan dari beban kerja itu sendiri.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Pabundu (2006: 122), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu Faktor internal, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. sedangkan faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi perusahaan.

Menurut hasil survei sementara pemereliti, ada beberapa penilaian yang dilakukan oleh manajer PT. Ditamas Express Cargo yang dilakukan setiap tahun sekali, berikut adalah data penilaian karyawan yang diperoleh oleh peneliti di PT. Ditamas Express Cargo.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Ditamas Express Cargo (2015-2017)

NO	ELEMEN PENILAIAN KINERJA	2015	2016	2017
1	Integritas (integrity)	3,62	3,60	3,57
2	Antusias (Enthusiastic)	3,56	3,41	3,35
3	Kreatifitas (Creativity)	3,59	3,57	3,55
4	Komitmen terhadap Organisasi	3,48	3,47	3,45
5	Pembinaan dan pembelajaran	3,51	3,47	3,46
6	Pengambilan keputusan	3,50	3,54	3,49
7	Orientasi terhadap pelayanan	3,58	3,56	3,52
8	Kepemimpinan	3,64	3,55	3,50
9	Keluaran Hasil Kerja (Output)	3,58	3,58	3,55
10	Tingkat Kedisiplinan	3,64	3,62	3,58
11	Komunikasi (Communication)	3,58	3,56	3,54
12	Penyelarasan Pencapaian Kinerja	3,51	3,51	3,47

	Rata-rata	3,55	3,54	3,50
--	-----------	------	------	------

Sumber: HRD PT. Ditamas Express Cargo 2018

Pada Tabel 1.1 Penilaian kinerja pekerja di PT. Ditamas Express Cargo dilakukan satu tahun sekali pada bulan Desember tahun berjalan. Dengan menggunakan 4 skala penilaian (Likert Model) maksudnya yaitu dengan penilaian target dari perusahaan (1-4) dimana satu adalah terendah dan 4 adalah tertinggi, pada tabel tersebut secara keseluruhan terlihat bahwa penilaian kinerja pekerja ada pada standar target perusahaan yaitu di angka 3. ada penurunan nilai kinerja pekerja PT. Ditamas Express Cargo dari angka 3,55 pada tahun 2015 menurun menjadi angka 3,54 pada tahun 2016 dan turun kembali menjadi angka 3,50, penurunan terjadi di antusias karyawan, tingkat kedisiplinan, komitmen terhadap organisasi sehingga terjadinya penurunan penilaian kinerja karyawan pada tahun 2016. Dan penurunan yang terjadi di tahun 2017 dikarenakan semua kategori penilaian mengalami penurunan sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan pesat dari tahun 2016 (3,54) menjadi (3,50) di tahun 2017. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan setiap tahunnya tidak stabil. Dari data tersebut terlihat yang paling banyak mengalami penurunan yaitu pada Antusias (*Enthusiastic*) karyawan PT. Ditamas Express Cargo ada penurunan nilai kinerja antusias (*Enthusiastic*) karyawan dari angka 3,56 pada tahun 2015 menurun menjadi angka 3,41 pada tahun 2016 dan Turun kembali menjadi angka 3,35 di tahun 2017. Dari beberapa elemen penilaian di atas antusias mengalami banyak penurunan. Antusias (*Enthusiastic*) mempunyai arti bergairah dan bersemangat.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pentingnya unsur manusia dalam pencapaian tujuan organisasi dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ditamas Express Cargo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusalah masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ditamas Express Cargo?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ditamas Express Cargo?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan PT. Ditamas Express Cargo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka tujuan peneletian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ditamas Express Cargo.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ditamas Express Cargo.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ditamas Express Cargo secara simultan.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pengusaha, di harapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan masukan yang positif dan dapat di terapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi masyarakat umum, merupakan informasi bahan kajian bagi pengembangan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat yang membaca.
3. Bagi Universitas Trunojoyo Madura, hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan pembendaharaan keperpustakaan sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian.

4. Bagi pembaca dapat memberikan pengetahuan tentang beban kerja terhadap kinerja karyawan.