

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Semua perusahaan tentu menginginkan karyawan yang mempunyai etos kerja tinggi dan berprestasi, karena dengan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) seperti itu akan memberikan dedikasi tinggi untuk perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila SDM berjalan dengan efisien, maka perusahaan juga akan demikian. Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja SDMnya. Mangkunegara mengatakan dalam Carudin (2011:3) “kinerja SDM merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Faktor yang mendorong kesuksesan suatu organisasi salah satunya yaitu meningkatnya kinerja SDM. Usaha meningkatkan kinerja SDM dengan memperhatikan beban kerja serta stres kerja SDM supaya tetap sesuai porsi atau sesuai kemampuan.

Dalam hal ini variabel pertama yang mempengaruhi kinerja SDM ialah beban kerja. (Haryanto 2004) mengatakan “beban kerja merupakan kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.” Beban kerja SDM telah ditentukan SOP perusahaan sesuai dengan bidang kerjanya. Beban kerja

yang berlebihan atau sebaliknya maka akan berdampak terjadinya ketidakefesiensi kerja.

Berdasarkan kinerja yang diperoleh setiap SDM, dapat diketahui berapa jumlah SDM yang seharusnya diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga SDM dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. Jika tidak sesuai kemampuannya maka akan mengakibatkan stres kerja.

Stres kerja adalah variabel kedua yang mempengaruhi kinerja SDM. Stres kerja ialah keadaan SDM yang mengalami ketegangan karena adanya hal yang mempengaruhinya, keadaan tersebut dapat berasal dari dalam maupun luar diri SDM. Stres dapat berdampak tidak baik terhadap keadaan psikologis dan biologis SDM.

(Terry Gregson 2007:29) mengatakan “stres sebagai status yang dialami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan-tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki.” Stres dapat dialami setiap waktu oleh SDM dan akan cenderung jika SDM kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik di dalam maupun di luar dirinya.

Stres yang tidak dapat ditangani secara baik dapat memicu ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik didalam maupun diluar lingkungan kerja. Stres kerja yang dialami oleh SDM akan merugikan tempat kerja yang bersangkutan karena menurunnya kinerja yang dihasilkan, absensi tinggi serta *turnover* yang tinggi sehingga akhirnya

menyebabkan biaya bertambah besar. Setiap SDM di organisasi manapun dapat berperan sebagai pemicu stres bagi SDM lain.

Ada beberapa perbedaan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan dan pengaruh antara variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja SDM. Penelitian terdahulu dari Fenny Ravionita dan Drs. Ec. Budiono, M.Si. (2017) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Sinta Monika (2015) tentang beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Dan penelitian terdahulu dari Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila (2014) yang berjudul pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan, bahwa ada pengaruh positif signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada konsultan *IT software* keuangan di kota Semarang. Permasalahan yang timbul adalah pekerjaan yang terlalu banyak dan memiliki batas waktu penyelesaian sesuai yang telah ditentukan bersama dengan klien. Dalam pengerjaan *project* sering terjadi permasalahan di tengah jalan. Kondisi *real project* di lapangan yang semakin kompleks dan di kejar *deadlinememaksa* konsultan *IT software* keuangan untuk bekerja

dengan jam kerja yang tidak beraturan. Hal ini yang menjadikan beban kerja dan pada akhirnya menimbulkan stres kerja. Hal ini dapat dilihat dari data Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan pada tahun 2012-2016 mengalami peningkatan seperti pada Tabel berikut :

TABEL 1.2
JUMLAH PERSENTASE
KETIDAKHADIRAN KARYAWAN DAN
KETERLAMBATAN KARYAWAN

Tahun	Persentase Ketidakhadiran karyawan	Persentase Keterlambatan karyawan
2012	1,22 %	1,30 %
2013	1,42 %	1,47 %
2014	1,34 %	1,59 %
2015	1,53 %	1,51 %
2016	1,60 %	1,78 %

Sumber: Konsultan *IT Software* Keuangan Kota Semarang Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan yaitu dari tahun 2012 sebesar 1,22 % meningkat menjadi 1,60 % pada tahun 2016. Selain itu keterlambatan karyawan juga terjadi peningkatan yaitu sebesar 1,30% pada tahun 2012 meningkat sebesar 1,78 % pada tahun 2016.

Sesuai latar belakang masalah yang telah di uraikan, peneliti ingin meneliti dengan judul **“Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Beban Kerja dan Stres Kerja”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana meningkatkan kinerja SDM pada konsultan *IT software* keuangan di kota Semarang?
2. Bagaimana mengembangkan model peningkatan kinerja SDM pada konsultan *IT software* keuangan di kota Semarang ?

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja konsultan *IT software* keuangan di kota Semarang?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM konsultan *IT software* keuangan di kota Semarang?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM konsultan *IT software* keuangan di kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja SDM konsultan *IT software* keuangan di kota Semarang
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja SDM konsultan *IT software* keuangan di kota Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Sebagai bahan akademisi untuk menambah wawasan keilmuan dan pembelajaran matakuliah manajemen dalam bidang manajemen sumber daya manusia

2. Praktis

Bagi akademis, dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau menambah referensi untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Bagi perusahaan konsultan *IT*, dapat dijadikan sebagai referensi atau bisa sebagai pertimbangan untuk peningkatan kinerja SDM.

