

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dapat berjalan salah satunya dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggungjawabnya. Di era dewasa ini Instansi pemerintah selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi *stakeholders*, karyawan, dan masyarakat. Untuk bisa mewujudkan itu perlu adanya peningkatan kinerja SDM di dalam Instansi Pemerintah tersebut. Kinerja SDM menurut Regina (2010) mengatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab diberikan kepadanya.

Instansi Pemerintah PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang yang bergerak di bidang pelayanan Asuransi Pensiun kepada Pegawai Negeri Sipil, Pejabat Negara, dan Aparatur Negara. Untuk mendukung kegiatan pelayanan asuransi pensiun kepada nasabah / masyarakat kinerja menjadi peranan penting untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi *stakeholders* dan nasabah / masyarakat. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan iklim organisasi atau iklim kerja yang baik. Hal tersebut dikarenakan karyawan akan bekerja

Dengan baik apabila iklim organisasi mendukung. Yang dimaksud dengan iklim organisasi yang mendukung dalam hal ini suasana lingkungan kerja yang nyaman yang mempengaruhi psikologis para karyawan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Hakim, (2006) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu didalamnya, serta secara relative bertahan dalam jangka waktu tertentu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yaitu beban kerja. Dalam hal ini perusahaan ingin menetapkan target atau tujuan perusahaan harus disesuaikan dengan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, karena dalam hal penetapan target atau tujuan dapat mempengaruhi beban kerja karyawan. Yang dimaksud dengan beban kerja menurut Meshkati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Dalam hal ini stress kerja mempunyai arti menurut Handoko (2011) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang mulai beroperasi tahun 1987, dibentuk berdasarkan Keputusan Direksi PT Taspen

(Persero) No. 48/DIR/SK/1987 tanggal 08 Agustus 1987. Sejak awal beroperasinya, PT Taspen (Persero) menggunakan gedung yang disewa di Jalan Pandanaran No. 123 Semarang, dimana dengan kondisi ini akan mempengaruhi kualitas pelayanan kepada peserta karena keterbatasan sarana dan hal ini berlangsung dalam waktu 2 tahun. Pada tanggal 1 Desember 1987 dilakukan peletakan batu pertama pembangunan gedung PT Taspen (Persero) KCU Semarang yang terletak di Jl Mataram 892-4 Semarang oleh Direktur Utama Taspen Drs Ida Bagus Putu Sarge. Selanjutnya pada tanggal 3 April 1989 gedung tersebut diresmikan oleh Gubernur Jawa Tengah, H.M. Ismail dan digunakan hingga sekarang.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah. Untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah kinerja sdm menjadi prioritas yang utama. Di dalam PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang masih terdapat beberapa kekurangan yang akan mengganggu kinerja sdm misalnya pemberian tugas kepada karyawan diluar kemampuan karyawan selanjutnya terdapat beberapa karyawan yang meninggalkan kantor sebelum waktu pulang atau pun istirahat, kurangnya dukungan dari teman kerja satu bagian jika terdapat permasalahan, selain itu masih adanya kecemburuan antar rekan kerja jika salah satu dari rekan kerja tersebut menjadi karyawan yang dekat dengan pimpinan.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul Skripsi **“Pengaruh Iklim Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut berikut :

1. Bagaimana pengaruh Iklim kerja terhadap Stress Kerja di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Kerja terhadap Stress Kerja di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai beberapa kegunaan, antara lain :

1. Kegunaan Teoritis

Menambah pengetahuan bagi penulis, yang berkaitan dengan ilmu yang sudah didapatkan sebelumnya dibangku perkuliahan dan dilapangan berdasarkan fakta khususnya yang berkaitan dengan iklim kerja, beban kerja, stress kerja dan kinerja sumber daya manusia. Serta memberikan masukan pada ilmu manajemen sumber daya manusia tentang kinerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Memberikan kontribusi pemikiran bagi manajemen PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang, agar dapat meningkatkan

kinerja untuk pengembangan perusahaan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang.

b. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai bacaan dan evaluasi bagi pembaca dan peneliti untuk penelitian berikutnya.