

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Adanya perkembangan zaman yang semakin maju, maka perusahaan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan segala bentuk perubahan yang terjadi. Para tenaga kerja kini menjunjung tinggi persaingan dan tuntutan profesionalitas agar bisa terus dipertahankan sebagai *asset* di dalam organisasi. Apabila organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, professional, memiliki komitmen yang tinggi dan berintegritas maka organisasi akan berkembang dengan baik dan pesat. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam berlangsungnya suatu aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan alat penggerak utama dalam menjalankan sumber daya yang lainnya. Fokus utama dari sumber daya manusia adalah karyawan. Dalam Jurnal Muhammad et al., (2016: 46) manajemen sumberdaya manusia sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Karyawan merupakan salah satu unsur yang paling dominan untuk mencapai suatu tujuan. Berdirinya perusahaan atau organisasi adalah sebagai wadah interaksi antara berbagai komponen, interaksi tersebut merupakan proses yang diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian hasil kerja maksimal yang sering disebut sebagai kinerja. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengukur potensi karyawan adalah dengan melihat kinerja

karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Dalam Jurnal Muhammad et al., (2016: 47) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur criteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan dalam Jurnal Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani, (2018: 26) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas– tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Dengan kata lain kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian dalam Jurnal Ahmad et al., (2019: 2812) kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan jabatan dalam perusahaan.

Beban perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Dalam Jurnal Putra, (2018: 416) sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Sedangkan dalam Jurnal Arfani & Luturlean, (2018: 2771) beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan rendahnya kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Dapat

disimpulkan bahwa beban merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja.

Selain beban, tunjangan juga perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka tunjangan memegang peranan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam Jurnal Fitria, (2017: 8) tunjangan selain berguna untuk memotivasi kinerja karyawan juga dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja. Sedangkan dalam jurnal Ulfa, (2018: 48) tunjangan karyawan dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan karyawan dan kinerja karyawan, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja yang dicapai. Dapat disimpulkan bahwa tunjangan merupakan program pelayanan karyawan untuk memelihara semangat karyawan dengan memberikan sejumlah imbalan guna meningkatkan kesejahteraan hidup.

Pemberian tugas berlebihan yang tidak sesuai dengan waktu pengerjaannya akan menimbulkan stres pada diri karyawan. Sebagai akibat dari stres yang dialami para karyawan suatu perusahaan menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Adanya pencapaian target yang diharuskan dalam pekerjaan maka akan menjadi suatu beban dengan tekanan-tekanan yang ada salah satunya dari lingkungan kerja, rekan kerja sehingga dapat mengakibatkan stres. Salah satu penyebab stres pada karyawan yaitu disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat, hal ini membuat pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja sehingga dapat beresiko

menurunkan kinerja karyawan, tidak jarang masalah yang serius dalam perusahaan dimulai dari adanya stres kerja karyawan yang tidak ditangani dengan tepat, dan itu akan berdampak pada kinerja karyawan. Stres adalah reaksi tubuh yang muncul saat seseorang menghadapi ancaman, tekanan, atau suatu perubahan. Stres juga dapat terjadi karena situasi atau pikiran yang membuat seseorang merasa putus asa, gugup, marah, atau bersemangat. Stres kerja adalah suatu masalah yang sering dihadapi oleh setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam Jurnal Arfani & Luturlean, (2018: 2771) stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi rendah yang pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan. Sedangkan dalam Jurnal Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani, (2018: 25) Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Stres merupakan kondisi pikiran seseorang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi dari orang tersebut. Kondisi pikiran ini akan mengganggu aktivitas dalam mengerjakan tugas-tugasnya, proses berpikir yang buruk juga akan mempengaruhi kinerja. Maka selain tunjangan dan beban kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Perkembangan bisnis di Indonesia sekarang ini mengalami peningkatan yang cukup pesat, salah satunya adalah perkembangan bisnis di bidang

pembiayaan (finance). PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya merupakan perusahaan yang berbasis di Indonesia yang bergerak dalam pembiayaan konsumen. Bisnis perusahaan mencakup pembiayaan sewa guna usaha, kartu kredit dan pembiayaan konsumen. PT. Mandala Finance Tbk dimulai sejak tanggal 13 Agustus 1983 pada awal berdiri bernama PT. Vidya Cipta Leasing Corporation, setelah mengalami beberapa kali perubahan nama, akhirnya pada tanggal 21 Juli 1997 berubah menjadi PT. Mandala Multifinance dan disahkan oleh Keputusan Menteri Keuangan Nomor.323/KMK.017/1997. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam pembiayaan konsumen, karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya mempunyai kinerja yang berbeda-beda dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya pada tahun 2020 terjadi pengurangan tenaga kerja yang cukup banyak, dari yang sebelumnya terdapat kurang lebih 70 orang karyawan sampai saat ini menjadi 25 orang karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun dengan adanya pengurangan tenaga kerja yang cukup banyak tersebut maka hal itu akan sangat mempengaruhi kinerja yang diberikan para karyawan untuk perusahaan, dengan adanya kinerja yang rendah maka akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Akan tetapi terdapat kuantitas dari hasil yang menunjukkan bahwa adanya penggunaan jam kerja yang tidak sesuai dengan SOP. Sehingga, dari perusahaan kurangnya komitmen yang telah disepakati sebelumnya yang ada pada SOP, dengan indikasi pada hari libur diharuskan untuk bekerja walaupun hal itu tidak terjadi pada setiap hari libur, hal ini menjadikan suasana hati karyawan tidak baik, maka akan menjadikan kinerja karyawan tidak maksimal.

Tentunya dengan adanya pengurangan karyawan yang cukup banyak juga menyebabkan fenomena pada beban kerja, hal ini dikarenakan adanya pemindahan beban kerja karyawan yang dikeluarkan kepada karyawan yang masih dipekerjakan di perusahaan tersebut, maka beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila aturan mengenai pembagian beban kerja dilakukan dengan tidak objektif sehingga karyawan mendapatkan kinerja karyawan. Tidak hanya beban, terdapat fenomena pada tunjangan juga yang diakibatkan tidak adanya balas jasa yang sesuai dari perusahaan dengan kinerja yang sudah dilakukan karyawan untuk perusahaan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya fenomena stres kerja yang diakibatkan adanya tuntutan perusahaan dalam hal peran karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih dari satu tanggung jawab, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka penulis merumuskan sebuah permasalahan yaitu “Terdapat pengaruh tunjangan, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya?”. Jika tidak ada evaluasi dan langkah yang jelas kemungkinan akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan menjadi rendah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menungangkannya dalam sebuah skripsi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja, tunjangan dan stres terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada non Manajer PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya. Hasil penelitian tersebut akan disusun dalam penelitian dengan judul: **“PENGARUH BEBAN KERJA, TUNJANGAN DAN STRES TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi kasus pada non Manajer PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya, maka identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja karyawan non Manajer PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya?
2. Bagaimana tunjangan karyawan non Manajer PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya?
3. Bagaimana stres kerja karyawan non Manajer PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya?
4. Bagaimana kinerja karyawan non Manajer PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya?
5. Bagaimana pengaruh beban kerja, tunjangan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan non Manajer di PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja karyawan non Manajer PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tunjangan karyawan non Manajer PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja karyawan non Manajer PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan non Manajer PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, tunjangan dan stres terhadap kinerja karyawan non Manajer PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen, terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh beban kerja, tunjangan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh beban kerja, tunjangan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan dan mengambil keputusan bagi perusahaan yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan masukan bagi pihak lain untuk membuat penelitian yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya yang beralamat di Jl. DR. Moh. Hatta No. 169, Sukamanah, Kec. Cipedes, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46131. Penelitian direncanakan selama 10 bulan terhitung dimulai bulan Desember 2020 sampai dengan bulan Oktober 2021 dimulai dari melakukan orientasi, pengumpulan data, pengolahan data sampai dengan penulisan. Untuk lebih jelasnya jadwal kegiatan penelitian terlampir pada lampiran 1.