

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seluruh perusahaan diminta untuk mengelola serta mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) yang tersedia dengan sebaik mungkin. Pengelolaan tidak luput dari aspek karyawan yang diinginkan bisa memberi prestasi dan kinerja yang baik guna membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dengan benar. Pekerja adalah sumber daya perusahaan yang paling berharga, mempunyai peran untuk memikirkan, membuat strategi serta mengendalikan kegiatan perusahaan. Mengingat pentingnya pekerja di perusahaan, pekerja harus lebih fokus pada pekerjaan yang mereka lakukan agar tujuan perusahaan bisa diraih. Memanajemen pekerja tidak sekedar memberikan penjelasan mengenai posisi dan aturan yang harus diikuti, namun juga memerlukan hubungan yang menguntungkan dari perusahaan dan pekerjanya secara keseluruhan guna meraih tujuan perusahaan bersama.

Manajemen sumber daya manusia yang baik memerlukan metode yang optimal untuk menyusun strategi, mengelola, membimbing, memajukan, dan menilai kinerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bisnis atau perusahaan. Oleh karena itu, mengetahui kebutuhan pekerja merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan karena memungkinkan kemampuan di dalam diri seseorang untuk dikembangkan dan dipergunakan sepenuhnya. Di sisi lain, sumber daya manusia mungkin menjadi masalah untuk perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja buruk, pasti perusahaan akan mempunyai kinerja di bawah ekspektasi sebelumnya. Oleh sebab itu, konsep manajemen sumber daya manusia perusahaan diperlukan untuk menjamin semua sumber daya manusia yang memiliki kinerja buruk dapat diubah menjadi bagus

dan bermutu dengan tetap menjaga loyalitas di perusahaan. Ilmu dan seni yang mengelola hubungan dan fungsi tenaga kerja sehingga orang-orangnya proaktif dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat disebut manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2017).

Setiap perusahaan atau bisnis dituntut untuk siap secara maksimal dalam menangani dan mengendalikan semua elemen sumber daya manusianya. Sebab tujuan perusahaan akan diraih melalui manajemen sumber daya manusianya yang efektif. Faktor lain yang mempengaruhi elemen sumber daya manusia adalah beban kerja yang dipikul oleh setiap pekerja secara individu.

Melalui pelaksanaan kegiatan-kegiatan merencanakan, mengatur, mempersiapkan karyawan, membimbing, memimpin, dan mengawasi, manajemen bekerja bersama banyak manusia untuk mencapai tujuan perusahaan (Afandi, 2018: 1). Manajemen adalah proses spesial yang melibatkan kegiatan yang direncanakan, diatur, dilaksanakan, dan diarahkan untuk mengidentifikasi dan meraih tujuan melalui sumber daya manusia dan lain-lain.

Pekerja harus dapat beradaptasi dengan perubahan keadaan seiring dengan kemajuan zaman teknologi. Beban kerja yang terus meningkat, banyaknya keperluan yang harus terpenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai, persaingan yang semakin meningkat, dan sebagainya memang dapat menimbulkan bahaya bagi kelangsungan hidup. Pekerja dan beban kerja memiliki dampak yang besar untuk perusahaan. Perusahaan wajib mengikuti aturan pemerintah dan mematuhi norma-norma yang telah ditetapkan sebelumnya, tetapi mereka juga dapat memberikan fokus yang lebih besar pada kondisi dan kinerja pekerja sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan cepat.

Kesadaran terhadap beban kerja, termasuk fisik dan mental, menjadi cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Beban yang dipikul oleh tenaga kerja yang selaras dengan tanggung jawabnya disebut beban kerja (Suma'mur dalam

Tarwaka, 2015). Beban kerja adalah hasil interaksi antara keperluan pekerjaan, lingkungan kerja di mana ia meliputi rekan kerja, kemampuan, tindakan, dan sikap karyawan (Mudayana dalam Ahmad Hannani, 2016: 4). Beban kerja yang dipakai peneliti diukur atau dinilai melalui jumlah waktu kerja yang diberikan dan tugas yang diberikan, sebab di dalam perusahaan ini semuanya harus dituntut bisa dan menguasai. Karena tubuh seseorang yang dibangun harus mampu melaksanakan pekerjaan memakai pasokan massa otot yang beratnya 50% dari berat badan, maka sangat penting bagi perusahaan memperhatikan kesehatan sumber daya manusia guna mencapai hasil yang optimal. Guna mengetahui sejauh mana pekerja dapat ditawari beban kerja terbesar dan tingkat pengaruh yang diberikan kepada perusahaan diperlukan untuk menawarkan beban kerja yang efisien kepada pekerja, karena beban kerja sangat memberi dampak bagi perusahaan. Kumpulan atau banyaknya pekerjaan yang wajib dikerjakan oleh suatu departemen dalam suatu perusahaan dalam batas waktu tertentu disebut beban kerja (Sunarso, 2010). Hasil dari dikalikannya antara volume tenaga kerja dan standar durasi melakukan pekerjaan yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh departemen perusahaan disebut beban kerja. Kebosanan dapat tumbuh ketika kapasitas pekerja melebihi dari pekerjaan yang di tuntut. Ketika kapasitas pekerja tidak memenuhi tuntutan perusahaan, kelelahan dapat terjadi. Beban kerja pekerja dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori: yang memenuhi standar, yang terlalu tinggi serta yang terlalu rendah.

Selanjutnya, perusahaan harus mengidentifikasi berbagai aspek yang bisa berdampak untuk lingkungan kerja. Dalam hal tersebut, keterlibatan perusahaan diperlukan dalam menumbuhkan aksi dan perilaku yang kompeten dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya. Orang-orang yang bekerja di lingkungan yang tidak kondusif lebih cenderung menjadi sakit, stres, sulit berkonsentrasi, serta tidak produktif. Pertimbangkan saja, ketika

lingkungan kerja tidak menyenangkan, hangat, aliran udara tidak mencukupi, tempat kerja menjadi terlalu padat, lingkungan kerja tidak bersih, dan lingkungan kerja ramai, maka tidak diragukan lagi, itu akan memiliki efek yang besar pada rasa nyaman bekerja para pekerja. Lingkungan kerja tampaknya menjadi tempat berkumpulnya berbagai tim, dengan berbagai fasilitas untuk membantu mereka meraih target selaras dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja berfungsi sebagai sumber pengetahuan dan lokasi untuk melakukan tugas. Maka, lingkungan kerja yang sangat baik wajib diciptakan agar pekerja lebih nyaman dan bahagia di tempat kerja, memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka secara efisien (Nitisemito, 2014). Orang dapat melakukan pekerjaan secara efektif di dalam lingkungan kerja yang sehat, aman, dan menyenangkan (Sedarmayanti, 2014). Dalam jangka panjang dapat dirasakan kesesuaian lingkungan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan bisa mengubah tenaga kerja dan memakan waktu tambahan, serta tidak membantu tercapainya integrasi sistem kerja yang efektif. Maka, lingkungan kerja menyediakan pengaturan kegiatan di mana pekerja melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi tujuan perusahaan dan memberikan kesenangan saat memenuhi tanggung jawabnya. Dan berurusan dengan orang-orang berprestasi tinggi mempunyai kelebihan memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan tepat. Hal tersebut memperlihatkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan kualitas yang dibutuhkan dan batas waktu yang sesuai. Kinerja akan dievaluasi oleh orang yang bersangkutan, dan karena itu tidak memerlukan pemantauan yang berlebihan atau tingkat antusiasme yang tinggi. Berikut ini adalah indikator lingkungan kerja yang digunakan selama penelitian (Sedarmayanti, 2017):

a. kepedulian dan sokongan pimpinan, yaitu tingkatan dimana pekerja percaya atasan mereka peduli dan menghormati pekerja secara sering

b. kolaborasi antar departemen, yaitu tingkatan pekerja mempercayai bahwa pengelompokan saat ini bekerja sama dengan baik

c. kelancaran komunikasi, yaitu tingkatan pekerja percaya rekan kerja dan atasan berkomunikasi secara efektif, terbuka, dan lancar.

Stres kerja adalah segala kecenderungan psikologis yang berkembang sebagai reaksi terhadap tekanan di dalam serta di luar perusahaan. Dalam istilah lain, stres kerja terkait dengan ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya (Luthans dalam Cahyono, dan Koentjoro, 2015). Stres kerja merupakan suatu keadaan tegang yang menyebabkan perubahan keadaan fisiologis, pola kognitif, dan perasaan (Siagian dalam Fatikhin, et al, 2017). Ketika stres yang berkembang tidak ditangani dengan cepat, keahlian seseorang untuk berhubungan secara efektif dengan lingkungan dapat terganggu. Ketika seorang pekerja berada di bawah banyak stres, ini dapat mempengaruhi kapasitasnya untuk mengatasi lingkungan mereka dan pekerjaan yang harus dilaksanakan.

Pekerja bisa dianggap mewakili salah satu elemen penentu kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya, dapat mengalami stress yang dapat berdampak merugikan baik bagi pekerja maupun perusahaan. Namun, stres dapat menjadi pengaruh yang menguntungkan ketika perusahaan secara efektif mengendalikan stres kerja yang dialami oleh pekerja melalui pengelolaan stres, memastikan stres tetap pada tingkat yang mempertahankan efisiensi dan kinerja karyawan. Stres juga bisa berdampak untuk keadaan pekerja, jadi tingkat stres bisa berbahaya untuk kesehatan pekerja saat melaksanakan kegiatannya. Stres kerja bisa disimpulkan sebagai keadaan mental serta fisik seseorang yang diperlihatkan melalui sikap atau perilaku yang timbul karena suatu hal yang tidak dapat ditangani saat melaksanakan pekerjaannya. Stres muncul karena faktor-faktor stress (stressor).

Istilah “kinerja” berkaitan dengan seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan atau kriteria perusahaan. Tujuan manajemen adalah untuk menaikkan kinerja perusahaan secara menyeluruh dengan mencapai kinerja karyawan yang sangat bagus. Seluruh aktivitas tahapan kerja harus menjadikan kinerja karyawan yang diperlukan selaras dengan tujuan dari perusahaan. Ketika menentukan seberapa efektif suatu perusahaan, hasil kinerja pekerja akan diperlukan. Kinerja terkait dan dinilai di atas jangka waktu tertentu tergantung pada kondisi atau kesepakatan sebelumnya (Edison, 2016). Kinerja adalah representasi dari bakat dan kemampuan manusia dalam tugas-tugas tertentu, dan itu mempengaruhi penghargaan perusahaan. Tingkat keberhasilan program kebijakan dalam mencapai target, tujuan, visi serta misi perusahaan sebagaimana didefinisikan melalui pengembangan pendekatan perusahaan disebut kinerja. Menurut Robbins, kinerja adalah sebuah konstruk di mana banyak ahli masih memiliki perspektif yang berbeda tentang bagaimana mendefinisikannya. Hasil interaksi antara kemampuan, motivasi serta peluang yaitu kinerja. Ini menyiratkan bahwa keahlian, dorongan, dan peluang semuanya berperan dalam kinerja. Kinerja karyawan pribadi dapat diukur melalui pemakaian lima indikator (Robbins, 2006:260):

- a. kualitas: dilihat dari pemahaman pekerja untuk seberapa baik dan sempurna pekerjaan yang telah dilakukan dari sisi terampil dan mampunya pekerja
- b. kuantitas: seberapa banyak item serta kegiatan yang telah dilakukan
- c. ketepatan waktu: jumlah upaya yang dicapai pada awal periode waktu, dalam hal sinkronisasi dengan hasil keluaran dan mengoptimalkan ruang yang tersisa untuk tugas tambahan
- d. efektivitas: jumlah memakai aset perusahaan (tenaga, yang, dll) yang di optimalkan karena ingin membuat hasil dari setiap departemen naik saat memakainya

e. kemandirian: tingkat di mana seorang pekerja akan kompeten untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya di masa depan. Dedikasi pada pekerjaan tampaknya merupakan tahap di mana pekerja telah membuat keputusan untuk tetap bekerja di perusahaan dan telah mengambil alih tugas di tempat kerja.

Mapan Group Surabaya yaitu bisnis jaringan F&B terbesar. Mapan Group, yang mulai beroperasi pada tahun 1992, saat ini mengoperasikan sepuluh restoran di seluruh Surabaya serta wilayah sekitarnya. Dengan makin banyaknya cabang maka akan timbul pula banyak persaingan antar cabang maka banyak pula beban yang akan diterima oleh karyawan karena tekanan omset tinggi. Apalagi pada saat pandemi seperti ini dimana orang lebih banyak makan masakan buatan sendiri daripada makan masakan restoran karena menghindari virus dan kerumunan orang yang dapat menyebarkan virus.

Meskipun jika pekerja stres karena tuntutan pekerjaan atau pribadi, perusahaan berusaha untuk mengendalikan stres sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Berdasarkan hal itu, yang dimaksudkan peneliti yaitu melaksanakan penelitian berkaitan dengan hal tersebut dengan judul “Implikasi Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang berdampak pada Kinerja Karyawan di Mapan Group Surabaya.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan di Mapan Group Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan di Mapan Group Surabaya?
3. Apakah beban kerja mampu mempengaruhi stress kerja karyawan di Mapan Group Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja mampu mempengaruhi stres kerja karyawan di Mapan Group Surabaya?

5. Apakah stress kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan di Mapan Group Surabaya?

6. Apakah beban kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan di Mapan Group Surabaya?

7. Apakah lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan di Mapan Group Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian yang didasarkan pada satu konteks dan rumusan masalah yang ditegaskan, guna:

1. Mengetahui apakah beban kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan di Mapan Group Surabaya
2. Mengetahui apakah lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan di Mapan Group Surabaya
3. Mengetahui apakah beban kerja mampu mempengaruhi stress kerja karyawan di Mapan Group Surabaya
4. Mengetahui apakah lingkungan kerja mampu mempengaruhi stres kerja karyawan di Mapan Group Surabaya
5. Mengetahui apakah stress kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan di Mapan Group Surabaya
6. Mengetahui apakah beban kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan di Mapan Group Surabaya
7. Mengetahui apakah lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan di Mapan Group Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini manfaat yang diinginkan sebagai temuan dari penelitian:

1. Manfaat teoritis

Temuan-temuan dari penelitian dimaksudkan akan membantu dalam teori, antara lain:

- a. Memberi referensi bagi para mahasiswa tingkatan akhir dengan informasi terbaru yang diambil dari keinginan masyarakat serta selaras dengan berkembangnya zaman
- b. Memberi hasil yang baru pada bidang ilmu pengetahuan melalui pelaksanaan penelitian untuk meningkatkan keterampilan meneliti
- c. Menjadi acuan dan panduan ideal untuk penelitian masa depan sehingga meningkatkan keahlian mengamati dan menyediakan referensi untuk penelitian baru

2. Manfaat praktis

Penelitian dapat dimanfaatkan untuk:

a. Bagi perusahaan

Temuan dari penelitian harus membantu perusahaan dalam mengatasi beberapa masalah, seperti beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja serta kinerja

b. Bagi peneliti

Penelitian bisa membantu mempelajari lebih banyak tentang manajemen sumber daya manusia melalui praktek

c. Bagi pihak lain

Temuan-temuan dari penelitian ini diharapkan akan menjadi sumber informasi tambahan untuk penelitian masa depan serta solusi untuk perusahaan yang mengalami masalah yang serupa

3. Manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Temuan penelitian memiliki potensi yang dapat menawarkan kemajuan yang besar pada penelitian, terutama dengan penggunaan bahan ajar untuk meningkatkan hasil pembelajaran di perguruan tinggi.