

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Menurut Suryani dan FoEh (2019) peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, sebuah organisasi membutuhkan karyawan yang kompeten dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Artinya aset terpenting yang mendukung pelaksanaan kegiatan organisasi adalah Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya. Tanpa Sumber Daya Manusia yang tepat, kinerja tidak akan dicapai secara maksimal. Sebaliknya akan menimbulkan kinerja yang kurang baik. Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan memiliki keahlian serta perilaku yang baik merupakan kebutuhan setiap organisasi atau perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang strategis dapat meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia itu sendiri. Untuk itu, Manajemen Sumber Daya Manusia harus dapat memandang manusia sebagai aset yang harus dikelola dan ditingkatkan kompetensinya.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya manusia yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan terkadang mengalami beberapa hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan sendiri atau sumber daya manusianya.

Menurut Fitriastuti (2018) kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama yang menggambarkan baik atau buruknya suatu organisasi. Jika sumber daya manusianya lemah, maka perkembangan organisasinya dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing baik skala lokal, regional maupun global. Hal tersebut didasarkan pada alasan meskipun sebuah perusahaan memiliki teknologi yang canggih dan modal yang besar, namun jika sumber daya manusianya tidak profesional dalam mengelolanya maka hal tersebut tidak akan berarti apapun.

Menurut Rivai dan Basri (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Selain itu, kinerja karyawan juga merupakan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab masing-masing yang diberikan sesuai keinginan perusahaan guna menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Realisasi kinerja karyawan yang baik dan sesuai kriteria perusahaan sangatlah tidak mudah. Terdapat faktor-faktor yang nantinya akan memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut diantaranya stres kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi.

Menurut Sinambela (2016) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan

lainnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akibatnya berpengaruh pada kinerja. Pegawai atau karyawan yang mengalami stres kerja akan merasakan tertekan dalam kinerjanya. Hal ini nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan dan beranggapan target perusahaan yang seharusnya dicapai dan menjadi tanggung jawabnya berubah menjadi beban kerja.

Menurut Vanchapo (2020) beban kerja merupakan sekumpulan aktivitas pekerjaan yang penyelesaiannya wajib dipertanggungjawabkan oleh perusahaan ataupun pemegang jabatan dalam waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap karyawan memiliki kemampuan dan tingkat beban pekerjaan yang berbeda dalam pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat beban kemungkinan menggunakan tenaga yang berlebih sehingga menimbulkan stres berlebihan (*overstress*), atau kebalikannya tingkat beban yang sangat rendah dapat menimbulkan kebosanan dan rasa jenuh saat bekerja (*understress*).

Menurut Sunyoto (2017) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja yang terlalu tinggi memang akan mengakibatkan stres kerja pada karyawannya, tetapi karyawan dengan dedikasi tinggi dan tanggung jawab yang besar tahu konsekuensi yang akan dihadapi dan berusaha berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya dan bertahan pada perusahaan. Komitmen ini muncul karena rasa yakin untuk mencapai tujuan yang diinginkan.



Menurut Martini *et al.*, (2018) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap kesuksesan dimana anggota organisasi menyatakan kepedulian mereka terhadap organisasi, terhadap kesuksesan dan kemajuan berkelanjutan. Disisi lain bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik, tentunya akan memiliki komitmen yang tinggi bagi organisasi atau instansinya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu, komitmen juga merupakan kekuatan dan kecenderungan individu bersedia dan bertahan dalam suatu organisasi yang terhubung oleh dirinya.

Menurut Wibowo (2016) komitmen organisasional mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap pencapaian tujuan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah pegawai yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi.

Madiun Umbul Square sebagai objek penelitian dan merupakan perusahaan dibidang wisata. Madiun Umbul Square memiliki banyak karyawan, tentunya terdapat beberapa faktor permasalahan yang terjadi terkait dengan kinerja karyawannya. Masalah kinerja ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan informasi yang didapatkan peneliti mengenai kinerja karyawan khususnya terkait stres kerja, beban kerja, dan komitmen di Madiun Umbul Square, melalui tanya jawab dengan karyawan pada divisi pengembangan SDM dan HRD disertai grafik yang berada pada lampiran 10, menyatakan bahwa masih rendahnya antusiasme karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ternyata banyak karyawan yang merasa kesulitan dalam bekerja karena pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan tuntutan yang diberikan. Hal ini tentu berdampak pada perusahaan, jika karyawan dibiarkan kesulitan dalam pekerjaan yang mereka kerjakan. Tuntutan pekerjaan ini juga akan mengakibatkan stres pada karyawan karena merasa beban kerja yang diberikan diluar kapasitas

mereka. Kondisi seperti ini akan berpengaruh juga pada komitmen karyawan dalam bekerja.

Untuk mendapatkan kualitas kerja yang baik bagi karyawannya, penting bagi perusahaan memperhatikan tekanan tuntutan pekerjaan agar mengurangi resiko stres kerja pada karyawan. Tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas karyawan akan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Pembagian pekerjaan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab karyawan juga perlu diperhatikan, agar karyawan tidak merasa kesulitan dalam melakukannya juga tidak menimbulkan beban kerja bagi karyawan. Dengan tuntutan pekerjaan yang sesuai dan pembagian pekerjaan yang sesuai, akan menambahkan komitmen karyawan dalam perusahaan sehingga nantinya akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, meningkatnya kualitas perusahaan, dan terciptanya kenyamanan kinerja karyawan. Kenyamanan kinerja karyawan dapat terciptakan apabila karyawannya tidak mengalami stres karena tekanan pekerjaan, beban kerja yang terlalu berat diluar kemampuan karyawan, dan juga adanya komitmen yang membuat karyawan bertahan pada suatu perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Menurut Zain (2018) *research gap* merupakan celah penelitian dan pengalaman atau penelitian para peneliti sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulastris & Onsardi (2020) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bertolak belakang dengan penelitian Lestari, dkk (2020), Rindorindo, dkk (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Basalamah, dkk (2021), Indrianto (2020), dan Ekhsan & Septian (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Ahmad, dkk (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan

tidak signifikan terhadap kinerja. Dikarenakan adanya *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu yang tercantum, maka diperlukan penelitian lanjutan tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian tentang beban kerja oleh beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian Lestari, dkk (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi bertolak belakang dengan penelitian Rindorindo, dkk (2019), Alfida & Widodo (2022), dan Simanjuntak, dkk (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Aturrizki, dkk (2022), Hermawati, dkk (2021), dan Nurhasanah, dkk (2022) yang juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perlu adanya penelitian lanjutan terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan terjadinya *research gap* dalam penelitian Lestari, dkk (2020).

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan oleh Budiantara, dkk (2022), Sitio (2021), Sembiring & Winarto (2020), Gunawan & Wibowo (2020), Pangaila, dkk (2022), dan Astuti (2022), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen, maka semakin baik juga kinerja karyawan, tetapi penelitian tersebut bertolak belakang oleh penelitian yang dilakukan Sinaga, dkk (2021) yang menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan adanya *research gap* pada penelitian Sinaga, dkk (2021), maka diperlukan penelitian lanjutan terkait pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.

Setelah melakukan *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa fenomena yang diambil dan variabel



penelitian dapat memengaruhi hasil suatu penelitian. Ketidaktepatan pemilihan variabel terhadap suatu fenomena yang sedang terjadi dapat menyebabkan hasil yang tidak signifikan terhadap suatu penelitian, maka untuk mendapatkan hasil penelitian yang signifikan, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait fenomena yang sedang terjadi dengan pemilihan variabel yang tepat didukung dengan data yang ada.

Berdasarkan gagasan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Madiun Umbul Square)”**

#### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Madiun Umbul Square ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Madiun Umbul Square ?
3. Apakah komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Madiun Umbul Square ?

#### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Madiun Umbul Square.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Madiun Umbul Square.
3. Mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di Madiun Umbul Square.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti tentang pengaruh stres kerja, beban kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan di Madiun Umbul Square. Selain itu juga menambah wawasan serta pengalaman bagi peneliti untuk menghadapi dunia kerja. Sehingga nantinya peneliti mampu menerapkan ilmu-ilmu yang telah diperoleh melalui penelitian ini.

2. Bagi Instansi atau Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan informasi dan referensi mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan di Madiun Umbul Square.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi wawasan serta sumber informasi yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan dimasa mendatang, mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan terutama dalam ranah pengelolaan SDM.