

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan perusahaan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dan menjadi aset utama dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar mampu mencapai target pekerjaan yang diharapkan. Oleh sebab itu perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang berprestasi dan dapat menciptakan kondisi yang kondusif di perusahaan, sehingga target yang diberikan oleh perusahaan tidak menjadi beban serta meminimalisir stres dan kejenuhan yang mengakibatkan penurunan kinerja dan berakibat tidak terpenuhinya target yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan diketahui mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan dan bisa menurunkan kinerja karyawan. Faktor tersebut diantaranya adalah stres kerja dan beban kerja yang berat (Simanjuntak et al., 2021). Oleh karena itu, dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan diperlukan adanya kemauan, kemampuan dan sikap tanggung jawab dalam mengerjakan tugas sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam mengelola sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan berbagai cara harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kebutuhan yang diperlukan adalah sumber daya yang profesional untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Penelitian ini dilakukan di PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi media masa yang sudah berdiri sejak tanggal 17 Juli 1974 dan terbit perdana tanggal 10 Agustus 1974 di bawah manajemen PT Masa Kini Mandiri. Berdasarkan surat Menteri Penerang Republik Indonesia No: 0148 SK DIRJEN P 6 SIT 1974. Lampung Post

diterbitkan oleh PT Masa Kini Mandiri dengan Surat Izin Usaha Penerbitan Pers (SIKUPP) No. 150/Menpen/SIUPP/A.7/1986, tanggal 15 April 1986. Seiring perkembangan teknologi, pada tahun 2006, Lampung Post versi online terbit di dunia maya dengan nama Lampungpost.com. Perkembangan selanjutnya pada tahun 2014, Lampungpost.com berubah menjadi Lampost.co hingga saat ini. Beroperasi Lampung Post menerbitkan Koran, Penerbitan Buku, Berita Online, Radio, Pendidikan dan EO. Tidak hanya itu PT masakini mandiri juga menawarkan pemasangan iklan untuk menjamin keberlangsungan perusahaan surat kabar. Media massa merupakan unsur penting dalam pergaulan sosial masa kini. Pada dasarnya perusahaan media massa di Indonesia harus dituntut untuk selalu sigap dalam membaca strategi dari setiap pesaing dan harus sigap dalam membaca situasi persaingan pada saat ini. Banyak pesaing-pesaing yang ingin merebut pangsa pasar sehingga perusahaan tidak dapat bertahan apabila tidak dapat membaca gerak-gerik dari pesaingnya. Sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang berkopetensi untuk mengelola manajemen yang efektif sangat diperlukan oleh perusahaan. Berikut ini adalah data karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post.

Tabel 1.1

Data Karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post

No	Nama Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	HRD	2
2	Iklan	25
3	Internal Audit	5
4	IT	10
5	Keuangan	20
6	Legal	5
7	Markom	6
8	Pembelian	5
9	Percetakan	20

10	Redaksi	50
11	Umum	17
12	Sirkulasi	18
13	Koperasi	5
14	Usaha	7
Jumlah		195

Sumber: Data Karyawan PT Masa Kini Mandiri 2023

Berdasarkan data tabel diatas terdapat 14 unit kerja dan jumlah karyawan tetap di PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post sebanyak 193 ,setiap unit pada perusahaan ini memiliki kepala bidangnya masing masing dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kelancaran dalam menjalankan usahanya. Dalam perusahaan apa pun, baik bisnis ataupun pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Karena SDM mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai aturan, maka pengelolaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek penting yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan diharapkan dapat memenuhi tujuan perusahaan.

Pada saat ini, yang terpenting adalah mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan berbagai cara harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sumardjo (2018:193) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Hal ini sejalan Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur dalam penentuan keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasinya. Kinerja karyawan pada PT Masa Kini Mandiri Lampung Post mengalami penurunan Kinerja menjadi dasar dalam penilaian seorang karyawan atau sebuah

organisasi, yang diperoleh dari hasil perwujudan pekerjaan oleh karyawan. Berikut ini penilaian kinerja karyawan pada PT Masa Kini mandiri.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post

Penilaian	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
Prilaku Kerja			
1. Disiplin Kerja	10%	8%	10%
2. Tanggung jawab	10%	5%	10%
3. Kerjasama	8%	5%	15%
Hasil kerja			
1. Kualitas Kerja	20%	20%	20%
2. Kuantitas kerja	15%	20%	20%
3. Keterampilan	25%	15%	20%
Jumlah	88	73	95

Sumber: Data diolah PT Masa Kini Mandiri Lampung Post 2023

Tabel 1.2 menunjukkan Data penilaian Kinerja Karyawan PT Masa Kini Mandiri Lampung Post. Berdasarkan data penjualan dari PT Masa Kini Lampung Post 2023 terlihat bahwa tidak stabil dan naik turun dari tabel diatas juga dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri belum maksimal dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja sangat kecil dikarenakan banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu juga kurangnya tanggung jawab yang dilakukan karyawan dalam melakukan tugas dari perusahaan. Dan kerjasama antar karyawan juga merupakan hal penting dalam penilaian kinerja dengan kerjasama antar karyawan yang bagus membuat karyawan dapat memaksimalkan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan. Begitu juga dengan Kualitas kerja karyawan masi kurang baik dikarenakan masi adanya karyawan yang menunda nunda pekerjaan sehingga target waktu penyelesaian tugas yang telah di tetapkan oleh perusahaan menjadi

terlambat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari perusahaan pada PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post tidak konsisten dan menurun.

Kinerja yang menurun juga dapat di pengaruhi oleh beban kerja yang terlalu tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Gibson dalam Riny Chandra (2017:671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Pernyataan tersebut dapat di simpulkan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas yang di berikan oleh perusahaan ke karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas sehingga karyawan tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengerjakan tugas yang di berikan. Beban yang di berikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan yang di miliki karyawan itu sendiri jika hal itu tidak seimbang dengan kemampun yang di miliki beban kerja yang tinggi mengakibatkan ketidak senangan karyawan dalam bekerja yang menyebabkan kelelahan bekerja. Beban kerja juga memiliki dampak terhadap fisik maupun psikis sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan. Tidak hanya beban kerja yang terlalu tinggi yang memiliki dampak bagi kinerja karyawan,beban kerja yang terlalu tinggi dapat disebabkan oleh target yang harus di penuhi karyawan terlalu tinggi atau waktu untuk mencapai target yang ditentukan terlalu sebentar, namun beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan kinerja karyawan karena membuat kemampuan yang di miliki karyawan menjadi tidak di pergunakan dengan optimal. Upaya yang harus di perhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu beban kerja karena beban kerja merupakan faktor mempengaruhi kinerja karyawan.Berikut ini adalah data target penjualan PT.Masa Kini mandiri lampung Post

Tabel 1.3
Target Realisasi Penjualan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post

Bulan	Target	Realisasi	Tingkat Pencapaian (%)
Januari	650.000	559.170	86
Februari	635.000	560.300	88
Maret	635.000	553.200	87
April	630.000	443.142	70
Mei	630.000	456.731	72
Juni	650.000	542.304	83
Juli	645.000	623.600	96
Agustus	655.000	596.243	91
September	650.000	563.564	87
Oktober	655.000	571.234	87
November	655.000	597.200	91
Desember	655.000	621.351	94
Rata-Rata			86

Sumber: Data Targetan Penjualan PT Masa Kini Mandiri Lampung Post 2023

Tabel 1.3 menunjukkan target dan realisasi Penjualan PT Masa Kini Mandiri Lampung Post. Berdasarkan data penjualan dari PT Masa Kini Lampung Post 2023 terlihat bahwa tidak stabil dan naik turun dari tabel diatas juga dapat dilihat bahwa belum mencapainya target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum bisa mencapai target yang diberikan karyawan dari perusahaan pada PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post tidak maksimal dan menurun.Berdasarkan hasil survey beberapa karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post masalah yang berkaitan dengan beban kerja adalah seperti Karyawan di berikan waktu yang terbatas dan pekerjaan yang terus bertambah membuat beban kerja karyawan tinggi sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak optimal. Selain itu setiap harinya karyawan di targetkan selalu untuk selalu memberikan informasi terbaru yang hasil di tampilkan di

televisi, media sosial dan surat kabar yang harus di selesaikan setiap harinya, hal ini menjadi beban yang di tanggung oleh karyawan PT Masa Kini Mandiri Lampung Post. Karyawan yang mendapatkan tekanan yang sangat berat dari pekerjaan yang dilakukan akan menyebabkan beban kerja meingkat

Beban kerja yang di berikan harus seimbang sehingga tidak terlalu tinggi maupun tidak terlalu rendah untuk karyawan karena lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah pada karyawan salah satunya yaitu stres kerja. Menurut simanjuntak et al (2021) Stres Kerja dikenali sebagai kondisi psikologis karyawan yang ditandai dengan tanggapan yang negatif. Stress kerja akan mempengaruhi keadaan karyawan yang menyebabkan yang ketidak stabilan terhadap fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir pada kondisi seorang karyawan di perusahaan. Umumnya stress banyak merugikan karyawan yang dapat menurun nya gairah kerja, frustasi kerja, waktu kerja yang mendesak dan sebagainya. Menurut Paskow dan Libov (2017:153) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Sehingga dengan kondisi tersebut dapat dengan mudah seseorang terserang stres sehingga dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja di dukung William dan Wehelmina (2018:48) Menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena jika Stres Kerja meningkat maka akan mengurangi potensi Kinerja Karyawan dan jika sebaliknya Stres Kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan kepada beberapa orang karyawan di peroleh informasi pekerjaan yang ada di media, jika tidak selesai hari ini tidak bisa ditunda atau dilanjutkan esok hari. Untuk setiap karyawan media masa dituntut untuk kreatif dan inovatif serta dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat setiap hari sesuai dengan standar yang telah ditentukan hal ini dapat berdampak pada stres karyawan. Selain itu juga karyawan

dituntut untuk bisa melakukan berbagai macam pekerjaan dan kerjasama antar karyawan yang kurang baik menyebabkan stres pada karyawan meningkat.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nataria et al (2018) hasil riset tersebut menyatakan bahwa stres dan beban secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai Disprindakop dan UMKM manokwari. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan yang dilakukan Ginting (2022) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bca Multifinance. Sedangkan menurut Triatmaja et al (2022) stres kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.FIF Group Manado. Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan paparan permasalahan yang terjadi serta dukungan dan teori yang ada, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post ?
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post ?
3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang Lingkup Lembaga ini adalah Karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post , Bandar Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang Lingkup Objek Penelitian adalah Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang Lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post beralamat di Jalan Soekarno – Hatta No. 108 Rajabasa, Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November s/d Januari 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang Lingkup Ilmu Penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia , Beban Kerja,Stres kerja , terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Masa Kini Mandiri Lampung post Bandar Lampung .
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung .

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini yaitu untuk menyelesaikan pendidikan dijenjang sarjanadan menambah pengetahuan serta pengalaman peneliti yang berhubungan dengan pengaruh Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat meningkatkan ilmu pengetahuan intelektual.

2. Manfaat Praktis.

1. Bagi Peneliti

Peneliti diharapkan menambah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia terkhusus tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi peneliti. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1), dan Stres Kerja (X2), yang berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian, definisi konsep, definisi operasional, Populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis yang digunakan.

BAB IV : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya, hasil dari penelitian mengenai Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN