BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi peranan yang penting untuk mencapai keberhasilan dalam perusahaan tersebut. Untuk itu diperlukannya para sumber daya manusia yang sehat baik secara fisik maupun psikis. Dalam dunia kerja banyak karyawan yang merasakan stres kerja akibat dari berbagai factor. Stres bisa berasal dari tekanan, tekanan kerja merupakan sesuatu yang dialami oleh buruh dimasyarakat perkotaan besar secara konsisten, Sebagian besar dari mereka adalah kaum urbanis dan industrialis yang disibukan dengan *cut off time* untuk melakukan pekerjaan (Umi Narimawati & Ramadhan 2021). Tekanan yang dimaksud adalah dapat menimbulkan stress kerja karena dimaksudkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut Kaswan (2015) Stres kerja merupakan aspek umum dari pengalaman pekerjaan, yang sering dirasakan dari adanya ketidak puasan kerja, dan biasanya terungkap pada keadaan afektif seperti: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa *(burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi. Pemimpin kantor bisa saja tidak menyadari Ketika bawahannya mengalami stress keja, terkadang tingkat stres yang masih rendah bisa memberikan dampak yang bermanfaat untuk kinerja karyawan,

tetapi jika dibiarkan stres kerja bisa terus meningkat dan membawa pengaruh negative. Menurut Marliani (2015) menjelaskan beberapa factor stress kerja seperti lingkungan kerja, factor pribadi, juga adanya manajemen yang kurang sehat. Dampak dari stres kerja ini bisa saja berakibat pada kinerja karyawan. Kemungkinan yang muncul mengenai sters pada PT. Pos Indonesia KCU BD 40000 yaitu karena perasaan tidak nyaman ketika harus mendapatkan tugas yang lebih banyak dari biasanya terutama ketika memasuki awal bulan karena biasanya di awal bulan pekerjaan jauh lebih banyak dan menumpuk.

PT Pos Indonesia KCU BD 40000 dengan Visinya yakni "Menjadi postal operator, peneydia jasa kurir, logistic, dan keuangan paling kompetitif." Dengan visi tesebut diharapkan PT Pos Indonesia KCU BD 40000 mampu menjadi penyedia layanan jasa, produk dan keuangan terbaik se Indonesia. Selain itu dengan misi yang diterapkan di PT Pos Indonesia KCU BD 40000 yaitu " Bertindak efektif untuk mencapai *performance* terbaik."dengan misi PT Pos Indonesia KCU BD 40000 berkeinginan untuk terus berusaha bekerja dengan cerdas juga efektif untuk memberikan pelayanan yang prima. Dengan visi dan misi yang jelas diperusahaan ini apakah pada penerapannya karyawan sudah mampu bekerja sesuai visi dan misi yang diharapkan. Komitmen organisasi merupakan hal penting didalam sebuah organisasi karena untuk mendukung pemenuhan tujuan yang diinginkan (Rachmawati & Saudi, 2020). Tujuan dari organisasi ini merupakan salah satu hal yang harus dicapai guna menunjukan seberapa baik kinerja para karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan semakin tinggi dan semakin rendah komitmen organisasi maka

semakin rendah juga kinerja karyawan, komitmen organisasi merupakan pendorong bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. (Isniar Budiarti & Pratama, 2022).

Kinerja karyawan suatu cara yang dibutuhkan mencapai tujuan dari organisasi kerja. Kinerja adalah kesuksesan seorang karyawan dalam menjalankan sebuah pekerjaan atau sebagai hasil yang dicapai berdasarkan ukuran yang ada untuk pekerjaan yang bersangkutan (Sudaryono, 2017). Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensinya yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajiban terhadap organisasi tempat mereka bernaung (Lita Wulantika, 2018).

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan

Triwulan	2016	2017
I	86,31%	88%
II	55,82%	85%
III	84,04%	78%
IV	82,15%	84%
Rata-rata	**83,76%**	**83,75%**

Sumber: Data internal PT POS Indonesia KCU Bandung

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui PT. Pos Indonesia KCU Bandung kinerja diukur berdasarkan beberapa kategori yaitu kedisiplinan seperti ketepatan waktu saat menyerahkan tugas, absensi dan ketepatan jam masuk dan jam keluar. Berdasarkan kuantitas seperti banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Serta berdasarkan kualitas seperti penyusunan sasaran dan program kerja, kepuasan dari pelanggan serta laporan data/analisis yang harus diserahkan. Penilaian dilakukan sebanyak empat kali dalam setahun seperti yang dapat dilihat bahwa rata-rata hasil kinerja karyawan

mengalami sedikit penurunan dari 2016-2017 dengan nilai masing-masing adalah 83,76% dan 83,75%

Menurut hasil survey awal terkait Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada sebagian karyawan masih ada kekurangan. Hal ini didukung dengan hasil survey awal pada PT Pos Indonesia KCU BD 40000, kuesioner awal dilakukan terhadap 20 orang karyawan, pada 15 Mei 2023, yang bisa dilihat pada hasil tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1. 2
Hasil Survey Awal Stres Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
	Tuntutan Tugas				
1.	Saya merasa tertekan jika diberikan tugas tambahan	15	75%	5	25%
2.	Saya sering merasa tidak tentram dengan lingkungan kantor	12	60%	8	40%
	Tuntutan Peran				
3.	Saya merasa takut mendapat tekanan	9	45%	11	55%
	Tuntutan Antar Pribadi				
4.	Jika saya kesulitan dalam pekerjaan rekan kerja saya bersedia menjelaskannya	8	40%	12	60%
	Struktur Organisasi				
5.	Saya belum paham pada siapa saya harus melapor dan bertanggung jawab	7	35%	13	65%
	Kepemimpinan Organisasi				

6.	Atasan saya terbuka untuk usulan yang diberikan bawahannya	17	85%	3	15%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, mengindikasikan bahwa Sebagian karyawan memiliki masalah stres kerja, Kondisi ini diakibatkan beberapa penyebab yaitu tuntutan tugas, Pada indikator tuntutan tugas alasanya yaitu karena perasaan tidak nyaman ketika harus mendapatkan tugas yang lebih banyak dari biasanya terutama ketika memasuki awal bulan karena biasanya di awal bulan pekerjaan jauh lebih banyak dan menumpuk.

Berdasarkan hasil penelitian dari Supriyanto & Nadiyah (2022) menunjukan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhapap kinerja karyawan. Artinya menunjukan adanya pengaruh yang searah antara stress kerja dan kinerja karyawan.

Terkait dengan stres kerja karyawan selama bekerja dikantor, keinginan dari karyawan untuk berkomitmen diperusahaan juga diperlukan. Hal ini di dukung dengan hasil survey awal mengenai Komitmen organisasi yang disebarkan pada Mei 2023 di PT Pos Indonesia KCU BD 40000 terlihat pada tabel 1.2 berikut ini

Tabel 1.3
Hasil Survey awal Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
	Komitmen Afektif				
1.	Saya merasa masalah yang ada di perusahaan juga masalah saya	5	25%	15	75%

2.	Saya memiliki kepedulian dengan masalah yang terjadi di kantor	7	35%	13	65%
	Komitmen Kontinu				
3.	Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan	14	70%	6	30%
4.	Saya tidak merasa memiliki kewajiban untuk bertahan diperusahaan	8	40%	12	60%
	Komitmen Normatif				
5.	Saya merelakan banyak waktu saya untuk bekerja lebih dengan tidak datang terlambat	9	45%	11	55%
6.	Saya perduli dengan citra perusahaan	10	50%	10	50%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, mengindikasikan bahwa Sebagian karyawan memiliki masalahpada komitmen organisasi, Kondisi ini terlihat pada komitmen afektif dan komitmen normative yang masih kurang, yang mana penyebabnya pada indicator normative berdasarkan pertanyaan pertama diketahui masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu hal tersebut menjelaskan bahwa sebagian karyawan belum bisa memberikan usaha kepada perusahaan. Sedangkan pada pertanyaan di indicator afektif yaitu karena Sebagian karyawan tidak menganggap masalah yang terjadi diperusahaan perlu untuk mereka bantu dalam hal solusinya.. Dari kedua permasalahan tersebut maka, hal ini mengindikasikan bahwa terdapat adanya permasalahan pada komitmen organisasi.

Berikut ini hasil survey awal mengenai Kinerja karyawan yang disebarkan pada Mei 2023 di PT Pos Indonesia KCU BD 40000 terlihat pada tabel 1.3 berikut ini

Tabel 1. 4
Hasil Survey Awal Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
	Kualitas kerja				
1.	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan tugas pokok & Fungsi	17	85%	3	15%
2.	Saya masih kurang teliti dan sering teledor dalam mengerjakan tugas	15	75%	5	25%
	Kuantitas kerja				
3.	Dalam bekerja saya belum bisa melakukan efisiensi waktu juga tenaga	6	30%	14	70%
	Tanggung Jawab				
4.	Saya berusaha mengerjakan tugas yang diberikan tepat waktu sesuai instruksi	17	85%	3	15%
5.	Saya memiliki rasa inisiatif melakukan pekerjaan tanpa perintah atasan	9	45%	11	55%
	Pelaksanaan Tugas				
6.	Saya antusias untuk bekerja sama dengan pegawai lain	16	80%	4	20%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas diindikasikan bahwa Sebagian besar karyawan merasakan bahwa kinerjanya menurun hal ini dijelaskan pada indicator pelaksanaan tugas dan inisiatif. Pada indicator kualitas kerja hal ini bisa terjadi karena sikap karyawan terhadap pekerjaannya karena kurang teliti mengakibatkan keteledoran saat melaksanakan pekerjaan yang mengakibatkan adanya kesalahan yang masih sering

terjadi. Pada indicator tanggung jawab kondisi ini terjadi karena kurangnya rasa inisiatif biasanya karena karyawan merasa belum yakin atas pekerjaan yang diambil benar atau tidaknya. Berdasarkan permasalahan diatas maka, kondisi ini mengindikasikan Kinerja karyawannya belum menurun. Berdasarkan penjelasan diatas dalam penelitian ini penulis menetapkan judul mengenai **"Pengaruh Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia KCU BD 40000 (Studi kasus Pada Bagian Deputi Umum).**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang juga fenomena yang ada terhadap berdasarkan penelitian yang sudah dijelaskan di atas, dengan itu permasalahan yang ada dalam penelitian ini bisa di identifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian karyawan merasa terbebani dengan tuntutan tugas, disebabkan karena perasaan tidak nyaman ketika harus mendapatkan tugas yang lebih banyak dari biasanya dan akibat merasa tidak nyaman dengan situasi kondisi lingkungan kerja yang ada. Hal ini mengindikasikan adanya stres kerja pada karyawan.
2. Sebagian besar karyawan masih belum memiliki komitmen normatif hal itu disebabkan karena belum bisa memberikan usahanya kepada perusahaan dengan banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu.
3. Sebagian besar karyawan belum memiliki komitmen afektif karena karyawan menganggap masalah yang terjadi diperusahaan bukan sesuatu yang penting

dan tidak perlu untuk mereka bantu. Ini menunjukan kurangnya rasa ingin memajukan organisasi. Ini mengindikasikan kurangnya komitmen organisasi.

4. Sebagian besar karyawan masih kurang dalam hal kualitas kerja dan tanggung jawab, ini disebabkan kurang teliti mengakibatkan keteledoran saat melaksanakan pekerjaan. Penyebab lainnya karena kurangnya rasa inisiatif juga kemampuan mengambil keputusan dalam bekerja belum timbul berakibat harus selalu menunggu perintah atasan. Hal ini mengindikasikan kinerja yang kurang.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi penulis membuat rumsan masalah berikut:

1. Bagaimana Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia KCU BD 40000
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia KCU BD 40000
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia KCU BD 40000
4. Seberapa Besar Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia KCU BD 40000.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari tujuan penelitian ini adalah penelliti ingin mencari informasi dan juga berbagai data-data yang berhubungan dengan pengaruh pengaruh Stres Kerja dan

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan juga penulis bisa menerapkan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia KCU BD 40000
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia KCU BD 40000
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia KCU BD 40000
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia KCU BD 40000

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis berharap hasil dari penelitian ini mampu memberikan kontribusi berkaitan dengan pengaruh stress kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja bagi organisasi, perusahaan juga kelompok.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia KCU BD 40000, yang berada di JL. Asia Afrika No. 49 Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari 25 April 2023 sampai dengan

September 2023, Adapun jadwal pada penelitian sebagai berikut.

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey tempat penelitian																								
2.	Melakukan penelitian																								
3.	Mencari data																								
4.	Membuat proposal																								
5.	Seminar																								
6.	Revisi																								
8.	Bimbingan																								
9.	Sidang																								
10	Revisi																								