

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merujuk pada melaksanakan, dan merencanakan/*planning*, memberikan pelatihan/*training*, meningkatkan karir pegawai, merekrut pegawai agar dapat meningkatkan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan rencana dan mengembangkan suatu organisasi ataupun bisnis. Oleh karena itu, tidak ada satupun perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen sumber daya manusia. Departemen sumber daya manusia berperan mengatur berbagai keperluan terkait pada kegiatan/pekerjaan yang dilaksanakan dengan lancar dan efisien, mengelola sumber daya manusia, sumber daya manusia perusahaan. Dunia bisnis membutuhkan sumber daya yang berkompeten pada bidangnya agar dapat melakukan kegiatan dalam organisasi perusahaan. Pada suatu organisasi ataupun perusahaan dapat melaksanakan kegiatan/aktivitasnya dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai target yang dinantikan dan dapat melaksanakan kegiatannya dengan lancar.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat dijadikan sebagai peningkatan sumber daya manusia yang mendalami hubungan antara kehidupan sosial dan peran manusia. Oleh karena itu, dalam kehidupan manusia wajib melakukan usaha untuk memenuhi kebutuhan dan kewajiban yaitu demi kemajuan dan bekerja demi memenuhi kebutuhan sehari – hari. Jika diperhatikan, di era sekarang ini karena banyaknya tuntutan ekonomi maka mahasiswa terpaksa terjun ke dunia kerja

walaupun para mahasiswa memerlukan waktu kuliah sebelum memasuki dunia kerja, mahasiswa harus sanggup mendapatkan beban sebagai seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini, memiliki 2 peranan penting dalam yang harus dihadapi pada sebuah tantangan besar dimana mahasiswa harus membagi waktu mereka supaya kedua kegiatan yang dilakukan secara bersamaan dapat berjalan dengan lancar dan tidak mengganggu salah satunya sehingga mahasiswa dituntut harus mengorbankan waktu antara kuliah dan bekerja yang dapat mempengaruhi kesehatan mental, mudah lelah dan stres. Mahasiswa yang bekerja sambil kuliah juga lebih memungkinkan mengalami stres dikarenakan kurang mampu mengatur waktu mereka untuk menyelesaikan tugas kuliah dan pekerjaannya.

Persaingan dan meningkatnya tuntutan dapat menyebabkan banyaknya tuntutan ataupun tekanan yang harus dihadapi mereka dalam lingkungan kerja. Mereka sering disibukkan dengan beban kerja yang harus ditanggung, masalah keluarga, adanya tekanan ditempat kerja yang semakin banyak sehingga saling berlawanan, dan mengejar *deadline* untuk menyelesaikan pekerjaannya (Yusman, 2021). Alasan utama mereka gagal mencapai tujuan yang diharapkan adalah kurangnya sumber daya manusia dan manajemen di tempat kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang dapat berpengaruh pada keberhasilan dalam organisasi. Stres merupakan suatu keadaan yang berpengaruh pada dirinya sehingga seseorang mengalami stres. Kondisi ini bisa berasal dari lingkungan luar orang tersebut maupun dari dalam diri seseorang (Siregar, 2018).

Stres kerja merupakan segala keadaan yang berdampak pada kesehatan seseorang, cara berpikir dan emosi. Kemampuan seseorang beradaptasi dengan

lingkungannya dapat mempengaruhi stres kerja yang berlebihan sehingga dapat mengancam kesehatan fisik dan psikis mereka. Kekhawatiran ataupun *nervositas* dalam jangka panjang dapat muncul saat mereka yang mengalami stres saat bekerja. Oleh karena itu, mereka tidak bisa santai ataupun menunjukkan sikap agresif, dan mudah emosi (Arwin et al., 2019). Stres kerja dapat diwujudkan melalui gejala-gejala seperti ketidakstabilan emosi, rasa tidak aman, keinginan untuk merokok berlebihan, susah tidur, mengurung diri, ketidakmampuan untuk bersikap santai, merasa cemas dan gelisah, gangguan pada pencernaan, dan tekanan darah yang meningkat (Mangkunegara, 2016).

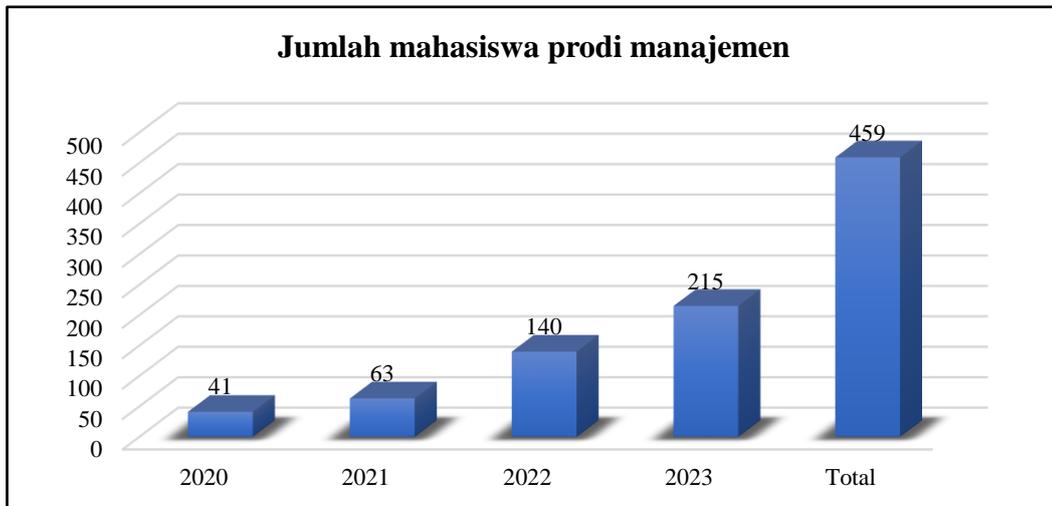
Sebuah organisasi efektif adalah organisasi yang memiliki komitmen untuk meningkatkan potensi bagi pekerja, karena akan menjadi faktor utama dalam memperbaiki kinerja. Peningkatan kinerja dalam organisasi akan membawa perbaikan bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan lingkungan kerja yang kompetitif dan kurang stabil. Oleh karena itu, usaha dalam mengembangkan kinerja karyawan adalah tugas berat bagi seorang hrd (*human resource development*) karena keberhasilan mencapai tujuan organisasi serta keberlangsungan hidup organisasi sangat bergantung pada tingkat kinerja dan kualitas sumber daya manusia di dalamnya (Hasibuan & Bahri, 2018).

Beban kerja dapat melebihi kapasitas pekerja dalam menyelesaikannya, dan beban pekerjaan bagi individu dengan kualifikasi yang tinggi tidak selalu sama dengan yang dimiliki oleh pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang lebih sedikit. Jika seorang pekerja berhasil menyelesaikan suatu tugas dan dapat beradaptasi dengannya, hal tersebut tidak akan dianggap sebagai beban kerja.

Namun, beban kerja menjadi bagian dari tugas dan aktivitas jika seorang pekerja tidak mampu melaksanakannya. Memberikan beban kerja yang terlalu berat kepada pekerja juga dapat menyebabkan stres kerja bagi mereka (Oktaviani, 2013).

Keberhasilan sebuah bisnis bergantung pada kemampuannya dalam mengatur tenaga kerja dan semua sumber daya manusia yang ada pada perusahaan sebagai faktor krusial yang menentukan eksistensinya serta berperan penting dalam mencapai target perusahaan dengan efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pencapaian target pada bisnis dengan memberikan partisipasi secara maksimal dan tugas individu – individu dalam mengatur interaksi, seni dan disiplin, perkembangan karyawan, serta kesinambungan organisasi secara keseluruhan (Hasibuan, 2014).

Selain itu, ada tekanan yang bersifat positif yang dimaksud adalah untuk mendorong individu agar dapat bertanggung jawab secara maksimal dan mampu melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, tekanan yang diberikan pada individu berlebihan juga dapat menyebabkan mereka merasa tidak nyaman dalam lingkungan kerja yang pada akhirnya meningkatkan tingkat stres dan beban kerja yang mereka alami (Sugiarto dan Nanda, 2020). Namun, atasan mereka harus menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memberikan semangat kepada mahasiswa yang sedang menjalankan kuliah sambil bekerja sehingga dapat mencapai tujuannya. Jika lingkungan kerja yang dimiliki tidak baik maka dapat memberikan dampak negatif bagi mahasiswa sehingga beban pikiran yang mereka dapat berat dikarenakan banyaknya tuntutan dan tekanan tidak dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.



Sumber : (Data mahasiswa diperoleh dari Irawan, S. Kom, M. Kom, 2023)

Gambar 1.1. Grafik jumlah seluruh mahasiswa prodi manajemen

Berdasarkan gambar 1.1. menunjukkan bahwa jumlah seluruh mahasiswa prodi manajemen dapat dilihat melalui 4 angkatan : pada mahasiswa angkatan 2020 memiliki jumlah mahasiswa sebanyak 41 orang, angkatan 2021 memiliki jumlah mahasiswa sebanyak 63 orang, angkatan 2022 memiliki jumlah mahasiswa sebanyak 140 orang, dan angkatan 2023 memiliki jumlah mahasiswa sebanyak 215 orang. Jadi, jumlah keseluruhan mahasiswa prodi manajemen pada Universitas Dinamika Bangsa sebanyak 459 orang.

Tabel 1.1. Stres Kerja

No.	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Apakah peraturan di tempat kerja kamu bekerja dapat membuat kamu merasa stres/tekanan?	9	45%	11	55%
2.	Apakah kamu merasa tugas yang diberikan berlebihan sehingga kamu mudah lelah?	13	65%	7	35%

3.	Apakah kamu sulit mengejar <i>deadline</i> pekerjaan dan tugas kuliah terlalu cepat sehingga kamu merasa tertekan?	9	45%	11	55%
----	--	---	-----	----	-----

Sumber : (Data survei diolah penulis, 2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dari hasil survei pada variabel stres kerja yang menjawab sebanyak 20 responden menunjukkan bahwa pada pertanyaan pertama 9 responden dengan persentase 45% merasa tertekan dengan peraturan yang ada ditempat kerja mereka dan 11 responden dengan persentase 55% tidak merasa tertekan, untuk pertanyaan kedua sebanyak 13 responden dengan persentase 65% mudah lelah dikarenakan tugas yang berlebihan dan 7 responden dengan persentase 35% tidak merasa mudah lelah, sedangkan pertanyaan ketiga sebanyak 9 responden dengan persentase 45% merasa sulit mengejar *deadline* yang terlalu cepat antara tugas kuliah dan pekerjaan dan 11 responden dengan persentase 55% mampu mengejar *deadline* antara tugas kuliah dan pekerjaan.

Tabel 1.2. Beban Kerja

No.	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Apakah pekerjaan yang kamu lakukan sesuai dengan kemampuan kamu?	18	90%	2	10%
2.	Apakah kamu sulit mengatur waktu untuk bekerja dengan kuliah?	6	30%	14	70%
3.	Apakah kamu mampu menyelesaikan antara tugas pekerjaan dan kuliah mu?	13	65%	7	35%

Sumber : (Data survei diolah penulis, 2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dari hasil survei variabel beban kerja menunjukkan bahwa pada pertanyaan pertama sebanyak 18 responden dengan persentase 90% mereka merasa tugas yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan yang mereka kuasai dan 2 responden dengan persentase 10% tugas yang dikerjakan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, untuk pertanyaan kedua sebanyak 6 responden dengan persentase 30% sulit dalam mengatur waktu antara kuliah dan bekerja dan 14 responden dengan persentase 70% dapat mengatur waktu antara kuliah dan bekerja, sedangkan pertanyaan ketiga sebanyak 13 responden dengan persentase 65% mampu menyelesaikan antara tugas kuliah dan pekerjaannya dan 7 responden dengan persentase 35% kurang mampu menyelesaikan antara tugas kuliah dan pekerjaan.

Tabel 1.3. Kinerja

No.	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Apakah kamu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?	17	85%	3	15%
2.	Apakah kamu mampu memberikan hasil kerja yang akurat dan konsisten?	18	90%	2	10%
3.	Apakah kamu selalu menaati peraturan dalam hal disiplin kerja selama kamu bekerja?	18	90%	2	10%

Sumber : (Data survei diolah penulis,2023)

Berdasarkan tabel 1.3 dari hasil survei variabel kinerja menunjukkan bahwa pada pertanyaan pertama sebanyak 17 responden dengan persentase 85% mampu

mereka menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan 3 responden dengan persentase 15% tidak sanggup menyelesaikan tugasnya tepat waktu, untuk pertanyaan kedua dan ketiga sebanyak 18 responden dengan persentase 10% mampu memberikan hasil kerja yang bagus, menaati peraturan saat mereka bekerja dan 2 responden dengan persentase 10% belum mampu memberikan hasil kerja yang bagus, dan kurang mampu menaati peraturan saat mereka bekerja.

Fenomena masalah yang terjadi pada mahasiswa Universitas Dinamika Bangsa dimana sebagian mahasiswa yang bekerja sambil kuliah merasa kesulitan dalam mengatur waktu antara kuliah dan kerja sehingga harus dihadapi salah satu dari kegiatan tersebut harus dikorbankan. Alasan sebagian mahasiswa harus memilih bekerja sambil kuliah agar mereka mendapatkan pengalaman kerja, memanfaatkan waktu luang, dan mengembangkan karir mereka untuk kedepannya nanti. Tetapi, konsekuensi yang harus dihadapi sebagian mahasiswa adalah harus mengejar waktu saat perjalanan dari tempat kerja menuju kampus dikarenakan jadwal shift ditempat mereka tidak sesuai sehingga sebagian mahasiswa terlambat datang kekampus. Dengan adanya stres dan beban yang sebagian mahasiswa hadapi, mereka juga mendapatkan tekanan dari perkuliahan dan diluar dari kegiatan perkuliahan karena harus menyelesaikan antara tugas perkuliahan dan pekerjaan diluar kampus dengan deadline yang berdekatan sehingga mereka mudah stres dan sedikit kesulitan untuk menyelesaikan dari kedua tanggung jawab mereka. Namun, sebagian mahasiswa juga harus tetap konsisten dengan pilihan mereka untuk memilih bekerja sambil kuliah dengan tujuan agar mereka memberikan hasil kerja yang baik. Penulis mengangkat topik ini untuk menjadi bahan penelitian disebuah kampus dengan

judul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Mahasiswa Prodi Manajemen pada Universitas Dinamika Bangsa)”

1.2. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut, dengan konteks yang diberikan :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa prodi manajemen Universitas Dinamika Bangsa?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa prodi manajemen Universitas Dinamika Bangsa?
3. Apakah stres kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja mahasiswa prodi manajemen Universitas Dinamika Bangsa?

1.3. Batasan Masalah

Penulis memutuskan untuk membatasi luasnya masalah yang saat ini terjadi. Hal ini dapat dilaksanakan agar menghindari peneliti yang dapat menyimpang dari pokok permasalahan dan tujuan yang akan dicapai. Penelitian ini berfokus pada Universitas Dinamika Bangsa. Adapun beberapa batasan masalah pada penelitian ini, antara lain :

1. Metode pengumpulan data adalah kuesioner.
2. Terbatas untuk program studi manajemen angkatan 2020 – 2023.
3. Responden yang digunakan adalah mahasiswa prodi manajemen angkatan 2020 – 2023 pada Universitas Dinamika Bangsa dengan menggunakan sampel sebanyak 214 orang.

4. Variabel yang diteliti adalah masalah stres kerja, beban kerja terhadap kinerja mahasiswa prodi manajemen Universitas Dinamika Bangsa.
5. Software yang digunakan untuk ngelolah data adalah SPSS.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan studi didasarkan pada perkembangannya dalam riset saat ini :

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa prodi manajemen Universitas Dinamika Bangsa.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa prodi manajemen Universitas Dinamika Bangsa.
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa prodi manajemen Universitas Dinamika Bangsa.

1.5. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini, kita dapat berharap untuk mendapatkan manfaat dalam melakukan penelitian ini, antara lain :

1. Bagi tempat perkuliahan : untuk membantu mengelola dan menyampaikan informasi buku ke mahasiswa.
2. Bagi siswa : untuk mempermudah mencari informasi buku yang dibutuhkan.
3. Bagi penulis : untuk menambahkan pengetahuan tentang manajemen sebagai belaka untuk menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang dipelajari diperkuliahan untuk kedepannya mengenai dunia kerja nyata.