

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan karyawan yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Untuk mendorong kinerja karyawan, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan sehingga pelaksanaan kerja dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Untuk itu dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan untuk memperhatikan kinerja karyawannya. Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun tidak

pada kenyataannya semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal **(Hayati, 2017:1-2)**

(Hafiz, 2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai persepsi tugas, kemampuan, dan hasil usaha. Biasanya, kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil.

Salah satu aspek yang menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kompetensi kerja. Dengan kompetensi kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kompetensi baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Kompetensi diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidak pastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat

Hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (**Makawi, 2015**)

(**Abubakar, 2018**) Menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*)

(**Emron Edison et al, 2016:142**) kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Apabila kompetensi diartikan dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Selain kompetensi pegawai, ada faktor lain yang dapat menentukan tingkat kinerja seorang pegawai, yaitu beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan hasil kerjanya. Beban kerja yang tinggi dapat dirasakan pada pegawai, seperti pegawai

yang memiliki tugas/pekerjaan ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya.

Menurut **(Suwatno dan Juni, 2016)** ada beberapa ahli menyebutkan bahwa beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan.

Menurut **(Adinugroho, 2017:02)** jika beban kerja terlalu banyak dan tidak sesuai kemampuan karyawan dalam bekerja, maka karyawan tidak akan cukup memiliki motivasi. Dengan demikian karyawan tidak akan mempunyai motivasi kerja sesuai dengan diharapkan perusahaan hal tersebut akan menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Sehingga beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan kemungkinan motivasi karyawan akan mengalami penurunan sehingga berdampak pada kekinerja karyawan tersebut.

(Fitri, 2018:43) beban kerja menurut karyawan sendiri pun berbeda-beda, apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka menganggap sebagai tantangan. Dan jika persepsi negatif mereka yang muncul beban kerja dianggap sebagai tekanan, beban kerja yang dimaksud adalah kapasitas seseorang karyawan yang terbatas dalam melakukan pekerjaan tertentu. Disini menurut pendapat diatas beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja, artinya kinerja dapat menurun ketika dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi.

(Jeky, 2018) menunjukkan beban kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi yang

dirasakan oleh karyawan akan berdampak terhadap rasa stres yang dirasakan oleh karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

(**Hanim, 2016**) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Stres kerja didefinisikan sebagai sebuah respon baik secara fisik maupun emosional ketika persyaratan pekerja tidak sesuai dengan kompetensi, sumber daya dan kebutuhan pekerja.

(**Priansa, 2017:312**) menyatakan stres kerja adalah ketidakseimbangan dengan kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga memengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak, dan lainnya dari individu. Ketidakseimbangan ini akan memberikan dampak yang beragam bagi setiap individu.

Menurut (**Tyas A. A. dalam Fajar Alpian, 2019**) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi tertekan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres akan cenderung bersikap kurang kooperatif seperti marah-marah, agresif, tidak dapat *relax* serta menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis.

Menurut (**Ibrahim, Amansyah, dan Yahya, 2016**) Penyebab utama stres kerja adalah tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan pekerja, keinginan atau aspirasi yang tidak tersalurkan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja, kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab

karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

(Karsini et al, 2016) yang mengungkapkan bahwa semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja.

Dengan semangat kerja karyawan yang meningkat, maka diharapkan produktivitas dalam perusahaan pun akan meningkat dan berjalan dengan baik sehingga tercapai tujuan perusahaan.**(Wulandari, 2015)**

Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi juga akan mendukung terwujudnya pengembangan potensi dalam dirinya, bekerja dengan penuh energi, antusias dan penuh dengan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya, mereka datang ke kantor ingin bekerja dengan penuh kesungguhan. **(Oroh, 2018)**

Beban kerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini terhadap penjualan (pemasangan) token berdasarkan persediaan dan jumlah permintaan barang pada PT. PLN (persero) Rayon Indarung

Tabel 1.1
Jumlah penjualan (pemasangan) token berdasarkan persediaan dan jumlah permintaan barang pada PT. PLN (persero) Rayon Indarung dari bulan April 2019 – April 2020

No	Bulan	Permintaan	Persediaan	Penjualan
1	Mei	431	362	330
2	Juni	760	421	372
3	Juli	502	484	362
4	Agustus	662	1202	568
5	September	1127	918	574
6	Oktober	374	1522	326
7	November	1231	1328	486
8	Desember	834	1218	539
9	Januari	863	1167	412
10	Februari	524	800	453
11	Maret	671	2100	553
12	April	765	2230	652

Sumber : PT. PLN Rayon Indarung

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah penjualan (pemasangan) token selama 12 bulan mengalami penurunan dan kenaikan yang berbeda setiap bulannya. Pada bulan Mei 2019 total penjualan sebanyak 330, pada bulan Juni 2019 penjualan sebanyak 372, pada bulan Juli 2019 penjualan sebanyak 362, pada bulan Agustus 2019 penjualan sebanyak 568, pada bulan September 2019 penjualan sebanyak 574, pada bulan Oktober 2019 penjualan sebanyak 326, pada bulan November 2019 penjualan sebanyak 486, pada bulan Desember 2019 penjualan sebanyak 539, pada bulan Januari 2020 penjualan sebanyak 412, pada bulan Februari 2020 penjualan sebanyak 453, pada bulan Maret 2020 penjualan sebanyak 553, pada bulan April 2020 penjualan sebanyak 652.

Ketidakstabilan penjualan (pemasangan) token tersebut bisa disebabkan karena beban kerja yang diberikan perusahaan tidak sanggup dilaksanakan oleh karyawan

serta tidak semua masyarakat ingin melakukan pemasangan token. Faktor yang juga menyebabkan beban kerja yaitu seperti rendahnya kompetensi yang dimiliki karyawan serta stres kerja pada karyawan. Dan faktor lainnya berupa semangat kerja yang kurang pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik mengangkat judul:
“PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON INDARUNG ”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas maka dapat diidentifikasi masalah masalah yang timbul yaitu:

1. Adanya keluhan dari karyawan atas beban kerja yang terlalu banyak yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya yang berdampak pada stres kerja karyawan.
2. Semangat kerja yang kurang.
3. Tekanan yang sangat tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang dapat menimbulkan stress.
4. Kompetensi karyawan masih kurang.
5. Penguasaan kompetensi karyawan masih rendah, sehingga sulit bagi perusahaan untuk bersaing dan memiliki keunggulan lebih.

6. Beban kerja yang begitu tinggi menyebabkan stres kerja karyawan meningkat.
7. Semangat kerja mempengaruhi stres kerja karyawan.
8. Penguasaan kompetensi yang kurang menyebabkan pekerjaan lambat terselesaikan,
9. Kurangnya pemberian semangat kepada para karyawan.
10. Kurangnya pembinaan kompetensi terhadap karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah maka peneliti membatasi kompetensi (X1), beban kerja (X2) sebagai variabel bebas dan stres kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), dengan semangat kerja sebagai variabel intervening (Z)

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut?

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Semangat Kerja karyawan PT.PLN (PERSERO) RAYON INDARUNG?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan PT.PLN (PERSERO) RAYON INDARUNG?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Stres Kerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) RAYON INDARUNG?
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) RAYON INDARUNG?

5. Bagaimana pengaruh Semangat Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) RAYON INDARUNG?
6. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Stres Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai variabel intervening pada PT.PLN (PERSERO) RAYON INDARUNG?
7. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai variabel intervening pada PT.PLN (PERSERO) RAYON INDARUNG?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Semangat Kerja karyawan PT.PLN (PERSERO) RAYON INDARUNG
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan PT.PLN (PERSERO) RAYON INDARUNG
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Stres Kerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) RAYON INDARUNG
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) RAYON INDARUNG
5. Untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) RAYON INDARUNG

6. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Stres Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai variabel intervening pada PT.PLN (PERSERO) RAYON INDARUNG
7. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai variabel intervening pada PT.PLN (PERSERO) RAYON INDARUNG

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam kerja yang sesungguhnya dan mengembangkan pengetahuan penulis dalam bidang ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terutama mengenai prestasi kerja karyawan

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia serta segala kebijakan yang berkaitan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia secara lebih baik

3. Bagi umum

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bacaan semua pihak yang membutuhkan

4. Bagi akademis

Sebagai bahan referensi dalam karya tulis ilmiah mengenai topik atau variabel yang telah diteliti

5. Bagi adik-adik junior

Sebagai referensi dalam melaksanakan tugas akhir

6. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan kepastakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut

7. Bagi praktisi

Diharapkan dapat membantu dalam memberikan referensi serta pengetahuan mengenai besarnya pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui semangat kerja. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah