

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat komposisi penduduk usia produktif 15-35 tahun saat ini mencapai 40 persen dari total jumlah penduduk Indonesia. Jumlah ini diperkirakan melonjak 50 hingga 60 persen hingga 2020 (BPS, 2016). Sebaran demografis seperti yang dipaparkan BPS tentunya merupakan hal bagus yang artinya Indonesia tidak akan kekurangan sumberdaya manusia, dengan catatan dapat diimbangi kualitasnya. Pada era globalisasi angkatan kerja didominasi oleh generasi milenial, Di era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan, profesionalitas dituntut dalam segala bidang kehidupan. Selain kebutuhan untuk mengikuti perkembangan teknologi, penting juga bahwa organisasi mampu mempertahankan karyawan terbaiknya dalam menghadapi globalisasi dan keragaman tenaga kerja. Hal ini mungkin terkait dengan pernyataan Ball & Gotsill bahwa generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1983 hingga 1997 dan saat ini berusia antara 23 hingga 37 tahun (Nindyati, 2017).

Generasi milenial terkenal karena keberaniannya dalam mengambil risiko dalam karier mereka. Generasi masa kini cenderung lebih mudah berpindah pekerjaan dengan cepat dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. (Gayatri & Muttaqiyathum, 2020). Satu hal yang membedakan generasi milenial adalah kecenderungan mereka untuk menantang diri dan selalu penasaran terhadap pembelajaran yang baru. Generasi milenial akan tetap berupaya mencari pekerjaan yang cocok dengan minat dan harapannya. (Filiana, 2016).

Putra dan Surya (2020) Menyatakan bahwa menangani generasi milenial

memang tidak mudah, tetapi dapat dianggap sebagai komponen yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang mendorong kemajuan perusahaan. Pentingnya perkembangan perusahaan di masa depan bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki, seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik unik dari setiap individu di dalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia sulit karena berbagai karakteristik yang dimilikinya yang beragam. Satu hal yang sulit dalam manajemen sumber daya manusia adalah mempertahankan kejujuran agar tidak memberikan beban finansial yang lebih besar bagi perusahaan. Oleh sebab itu, pengurangan atau kepergian pegawai perusahaan harus diperkecil secara efektif.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam sebuah organisasi atau lembaga. Kinerja karyawan yang baik serta pelaksanaan aktivitas kerja dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan merupakan salah satu elemen penting yang dapat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, penting bagi perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan dengan melibatkan semua elemen organisasi. Untuk mencapai sasaran organisasi, diperlukan pengelolaan dengan baik terhadap bakat melalui manajemen yang efektif sebagai sarana mencapai tujuan tersebut. Sofyandi (2008) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai strategi yang bertujuan untuk melakukan tugas-tugas manajemen. Tugas-tugas tersebut mencakup merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan berbagai aspek operasional atau fungsi yang terkait dengan sumber daya manusia. Proses tersebut mencakup rekrutmen,

seleksi, pelatihan, pengembangan, serta pengaturan dalam hal promosi, demosi, dan transfer. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga melibatkan evaluasi kinerja, penentuan kompensasi, pengelolaan hubungan kerja, dan mengakhiri hubungan kerja dengan sumber daya organisasi yang efisien. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kombinasi antara pengetahuan ilmiah dan keterampilan seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang efisien dan efektif untuk membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka. Staf memiliki peran penting dalam mengoptimalkan sumber daya lainnya, seperti karyawan yang bertanggung jawab dan memiliki sikap optimis. Siagian (2005) menunjukkan bahwa adanya pengelolaan stres kerja yang efektif seringkali menyebabkan seseorang tidak dapat berinteraksi secara positif dengan lingkungan sekitarnya, baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Sederhananya, para pegawai yang terdampak akan mengalami efek negatif yang akhirnya akan memengaruhi cara mereka bekerja.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa ketika seseorang mengalami tekanan, dapat menyebabkan kegelisahan dan kekhawatiran yang berkelanjutan, mereka cenderung mudah tersulut kemarahan dan menjadi agresif. Selain itu, mereka juga sulit untuk merasa rileks atau bekerja secara kooperatif. Nawawi (2015) Stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul ketika kemampuan pengaturan organ tubuh tidak seimbang dalam menangani tuntutan yang ada, yang dalam beberapa kasus ditampilkan melalui reaksi yang tidak spesifik. Dengan kata lain, stres sebenarnya adalah reaksi tubuh dan pikiran seseorang terhadap perubahan

lingkungan yang mengganggu dan menghasilkan rasa ketidakamanan. Suwanto dan Priansa (2011) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana satu atau lebih faktor di tempat kerja mempengaruhi pekerja sehingga keadaan fisiologis dan perilaku terganggu. Stres kerja muncul ketika ada kesenjangan antara keterampilan individu dan persyaratan kerja.

Menurut Anita (2013) mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan serangkaian aktivitas yang perlu dijalankan oleh sebuah unit organisasi atau pengelola tugas dengan cara yang teratur selama periode waktu tertentu. Hal ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis kerja, analisis beban kerja, atau metode manajemen lainnya untuk mendapatkan informasi seputar kinerja unit organisasi. Tarwaka (2015), Beban kerja bisa dimengerti sebagai selisih antara keterampilan dan kemampuan untuk bekerja dengan tuntutan dan kebutuhan pekerjaan yang perlu dipenuhi. SDM memiliki dua atribut utama, yaitu aktivitas berpikir dan aktivitas fisik, yang keduanya memiliki tingkat kelelahan yang berbeda-beda. Menurut Setyawan dan Kuswati (2006) Jika beban kerja terus meningkat tanpa adanya alokasi beban kerja yang tepat, maka efisiensi kerja karyawan akan menurun.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Astianto dan Suprihadi (2014) serta penelitian Monika (2015) mencatat bahwa semakin berat beban kerja maka semakin rendah kinerja pegawai tersebut. Menurut Kurnia (2010) Beban kerja yang terlalu berat tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, beban kerja yang terlalu banyak akan menyebabkan penurunan kualitas

kerja akibat kelelahan tubuh, dan pada saat yang sama, kemampuan konsentrasi, pengendalian diri, dan ketelitian dalam bekerja akan berkurang sehingga menyebabkan pekerjaan di bawah standar. Sastra (2017) beban kerja adalah jumlah aktivitas yang harus dilakukan oleh kelompok organisasi atau individu yang menjalankan pekerjaan dalam periode waktu yang ditentukan. Telah teruji bahwa pengukuran tugas adalah sebuah metode manajemen yang digunakan untuk menghimpun data mengenai tugas-tugas jabatan, melalui penelitian dan evaluasi yang dilakukan secara analitis. Data mengenai tempat yang diberikan bertujuan sebagai fondasi untuk mengembangkan sektor institusi, manajemen, dan tenaga kerja.

Menurut Sudarmanto (2014), kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dengan efektif dan efisien merupakan kinerja yang sangat penting. Hal ini memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan yang mungkin muncul dalam organisasi dengan baik. Prestasi yang efektif bisa dinilai bila karyawan berhasil mencapai visi dan misi perusahaan sesuai dengan maksud perusahaan dalam kesepakatan bersama antara karyawan dan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Mangkunegara (2016) menegaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance, yaitu hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

Wibowo (2016) Kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh

seseorang, sementara kinerja perusahaan adalah prestasi yang dicapai oleh organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan mengacu pada performa individu yang berkontribusi pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Colquitt (2009) merupakan sekumpulan tindakan karyawan yang berpengaruh positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins (2016), kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, maka dapat disimpulkan bahwa kesempurnaan adalah hasil dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Menurut beberapa definisi dari para pakar, kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan dan tindakan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Diketahui bahwa saat ini generasi milenial mendominasi angkatan kerja. Mereka terkenal dengan keberanian mereka dalam mengambil resiko dalam hal karier. Generasi ini cenderung sering pindah pekerjaan dalam waktu yang singkat. Gayatri dan Muttaqiyathum, (2020). Dalam penelitian sebelumnya, telah ditemukan adanya perbedaan data dalam tabel yang menggambarkan kesenjangan antara teori faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Hasil-hasil yang diperoleh oleh peneliti sebelumnya juga tidak konsisten. Menurut Steven dan Prasetio (2020) Bahwa stres kerja yang tinggi memiliki dampak yang negatif yang sangat berpengaruh pada performa karyawan. Dengan merujuk pada penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada suatu permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu terkait dengan kelebihan beban kerja dan tingkat stres yang tinggi yang dialami oleh sebagian besar karyawan. Hal ini menyebabkan adanya tekanan yang berdampak negatif terhadap

kinerja mereka, yang ditunjukkan dengan ketidakmampuan beberapa karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Itu adalah alasan mengapa peneliti tertarik untuk menentukan judul “ **PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL DI BANDAR LAMPUNG** “.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah terdapat pengaruh negatif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan milenial di wilayah Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan milenial di wilayah Bandar Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada peristiwa yang terjadi pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh negatif dari variabel stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan milenial di wilayah Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh negatif dari variable beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan milenial di wilayah Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah diharapkan dapat berguna semua pihak, terutama bagi pihak berikut :

1. Dalam penelitian, penting bagi para peneliti untuk memahami perbandingan antara teori manajemen dan bukti yang ditemukan di lapangan. Ini akan memberikan pemahaman, wawasan, dan pengetahuan yang diperlukan agar dapat menjalankan penelitian secara efektif.
2. Diharapkan studi ini dapat berkontribusi pada majunya ilmu manajemen dan memperluas penggunaan teori-teori dalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di masa mendatang. Demikian pula, tujuan lainnya adalah agar minat baca tentang subjek tersebut dapat terstimulasi. Terutama berkaitan dengan dampak dari tingkat kualitas kehidupan kerja dan tingkat beban kerja.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bandar Lampung.