

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah faktor dan harta yang sangat penting pada sebuah perusahaan. Alasannya karena manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pengelolaan seluruh tenaga kerja yang ada pada perusahaan. Operasional dari sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia itu sendiri. Maka perlu adanya perhatian yang khusus terhadap sumber daya manusia. Perusahaan modern saat ini mementingkan pemeliharaan sumber daya yang dimiliki oleh pelaksanaan program kerja manajemen sumber daya manusia. Usaha-usaha untuk pemeliharaan sumber daya manusia tersebut akan kembali pada Beban Kerja dari setiap karyawan, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja yang berkaitan pada Kinerja Karyawan yang diperoleh seorang karyawan.

Dalam beberapa dekade terakhir manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting serta paling bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki karyawan yang berkemampuan dan berkinerja tinggi.

Hamdiah (2016:5) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia,

Menurut Rerung (2019:54) mengatakan kinerja karyawan adalah sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang tentunya dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja seorang karyawan adalah bentuk kontribusi yang sudah dibuat oleh seseorang individu guna untuk pencapaian tujuan didalam sebuah organisasi.

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut Munandar (2014:20) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki.

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015:106), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Meningkatkan kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai

tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *over stres*, sebaliknya intensitas pembebanan yang rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *under stres*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Moekijat (2010:28), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Irham Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.”

Menurut Gaol (2020:650) “Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai”. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan

seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya pada diri pegawai berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan.

Menurut Gibson, (2013) Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebihan kepada seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis sehingga sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2016).

Greenberg dan Baron wibowo, (2016:415) mendeskripsikan Kepuasan Kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchione wibowo, (2016:415) menyatakan Kepuasan Kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kreitner dan Kinicki wibowo, (2016:415) Kepuasan Kerja merupakan *respons affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja berperan besar bagi perusahaan. Apabila kepuasan kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat yang kemudian akan berdampak positif pada perusahaan. Kepuasan kerja adalah penilaian dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi yang diterima, hubungan sosial dengan rekan kerja, dan motivasi kerja karyawan (Afandi, 2016).

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang Tahun 2024

No	Devisi/Bagian	Jumlah Karyawan	Nilai rata-rata	Penilaian
1	Manajer	1	81	Sangat Baik
2	Kredit	28	80	Sangat Baik
3	Keuangan	28	82	Sangat Baik
4	Seksi Administrasi Dan Umum	4	80	Sangat Baik
5	Kasir	3	77	Baik
6	Teller	6	80	Sangat Baik

Sumber : Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang Tahun 2024, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja karyawan berada pada kategori baik hingga sangat baik. Divisi Manajer, Keuangan, Teller, Kredit, serta Seksi Administrasi dan Umum memperoleh penilaian sangat baik dengan nilai rata-rata berada di kisaran

80–81, yang menunjukkan kinerja yang optimal dan konsisten. Sementara itu, Kasir, berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata antara 77. Meskipun masih tergolong baik, hasil ini menunjukkan adanya peluang untuk peningkatan kinerja agar dapat mencapai kategori sangat baik.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang Kota pada tahun 2024 sudah berjalan dengan baik dan mencerminkan kontribusi positif dari seluruh divisi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.2

Data Target Pencapaian Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang

Tahun 2024

No	Jenis target	Target	pencapaian	Persentase capaian
1.	Aset	1.221.505.739.436	1.189.059.549.049	97,34%
2.	Simpanan	5.939.800.000	5.621.100.000	94,63%
3.	Pinjaman	489.288.013.344	418.353.883.799	85,50%
4.	Pendapatan	74.238.591.242	56.371.689.910	75,94%
5.	Anggota	59.398	56.211	94,63%

Sumber Data:Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap lima indikator utama, secara umum realisasi kinerja menunjukkan hasil yang baik, dengan rata-rata capaian mencapai 89,61% dari target yang telah ditetapkan. Meskipun belum seluruh indikator mencapai target 100%, sebagian besar indikator telah berada pada tingkat pencapaian yang tinggi, sehingga mencerminkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan secara efektif.

Realisasi aset sebesar Rp1.189.059.549.049 dari target Rp1.221.505.739.436 menunjukkan capaian sebesar 97,34%, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Capaian ini mengindikasikan bahwa pengelolaan aset berlangsung secara optimal, didukung oleh pertumbuhan usaha, peningkatan nilai investasi, serta kemampuan lembaga dalam mempertahankan kualitas aset. Selisih sebesar 2,66% dari target menunjukkan bahwa sasaran aset hampir sepenuhnya tercapai.

Realisasi simpanan sebesar Rp5.621.100.000 dari target Rp5.939.800.000 menghasilkan capaian 94,63% dengan kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan tingginya kepercayaan anggota dalam menempatkan dana pada koperasi serta efektivitas program penghimpunan dana. Meskipun belum mencapai target penuh, tingkat pencapaian ini mencerminkan kondisi likuiditas yang baik dan menjadi modal penting dalam mendukung kegiatan pembiayaan.

Realisasi penyaluran pinjaman sebesar Rp418.353.883.799 dibandingkan target Rp489.288.013.344 menghasilkan capaian 85,50%, yang termasuk kategori baik. Capaian ini menunjukkan bahwa fungsi intermediasi telah berjalan, namun belum optimal. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi pencapaian ini antara lain menurunnya permintaan kredit, penerapan prinsip kehati-hatian dalam analisis kelayakan, peningkatan risiko pembiayaan, maupun kondisi ekonomi yang memengaruhi kemampuan anggota untuk mengajukan pinjaman. Diperlukan strategi peningkatan penyaluran pinjaman yang tetap memperhatikan kualitas kredit agar target dapat tercapai tanpa meningkatkan risiko.

Realisasi pendapatan sebesar Rp56.371.689.910 dari target Rp74.238.591.242 menghasilkan capaian 75,94%, yang termasuk kategori cukup baik, namun merupakan indikator dengan capaian terendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa potensi pendapatan belum dapat dimaksimalkan secara optimal. Rendahnya capaian pendapatan kemungkinan dipengaruhi oleh belum optimalnya penyaluran pinjaman, berkurangnya pendapatan jasa, perubahan struktur biaya,

maupun faktor eksternal yang memengaruhi aktivitas usaha. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan pendapatan melalui optimalisasi penyaluran kredit yang berkualitas, diversifikasi sumber pendapatan, peningkatan produktivitas unit usaha, serta pengendalian biaya operasional.

Jumlah anggota yang terealisasi sebanyak 56.211 orang dari target 59.398 orang menghasilkan capaian 94,63%, yang termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa koperasi masih mampu mempertahankan tingkat partisipasi anggota serta menarik anggota baru sesuai dengan sasaran yang ditetapkan. Tingginya capaian jumlah anggota merupakan indikator positif terhadap tingkat kepercayaan masyarakat dan menjadi modal penting bagi keberlanjutan pengembangan usaha koperasi.

Secara keseluruhan, kinerja organisasi menunjukkan hasil yang baik, dengan tiga indikator, yaitu Aset, Simpanan, dan Anggota, telah mencapai lebih dari 94% dari target sehingga mencerminkan efektivitas pelaksanaan program pada aspek penghimpunan dana, pengelolaan aset, dan pengembangan keanggotaan. Sementara itu, indikator Pinjaman masih memerlukan peningkatan agar penyaluran pembiayaan lebih optimal, dan indikator Pendapatan menjadi fokus utama perbaikan karena memiliki tingkat capaian paling rendah.

Ke depan, strategi peningkatan kinerja perlu diarahkan pada percepatan penyaluran pinjaman yang berkualitas, peningkatan produktivitas usaha, pengembangan sumber-sumber pendapatan baru, penguatan pemasaran produk dan layanan, serta tetap menjaga kualitas aset, pertumbuhan simpanan, dan loyalitas anggota. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan seluruh target kinerja dapat tercapai secara optimal pada akhir periode.

Penelitian Utari (2023), dengan judul pengaruh beban kerja stres kerja kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PJLP unit pengelola rumah susun IV Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, Stres

Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Sri Murni (2021) dengan judul pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Gren Puri, Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang”

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang.

1.3. Persoalan Penelitian

Persoalan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari cabang Kota Kupang ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari cabang Kota Kupang ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari cabang Kota Kupang ?

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari cabang Kota Kupang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari cabang Kota Kupang
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari cabang Kota Kupang.

1.4.1. Manfaat Akademis

Diharapkan penelitian ini : dapat memberikan refrensi bagi program studi manajemen, fakultas ekonomi, berkaitan dengan pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat membentuk masukan bagi penguna dan manajer koperasi kredit swasti sari cabang kota kupang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

