

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. (Rahardi, 2010) Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi pegawainya. Dengan menurunnya stres yang dialami pegawai tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Selain itu, beban kerja yang merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu juga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Endang Hendrayanti, 2003).

Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (M. B. Ali, 2002: 63). Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja karyawan akan menentukan kinerja perusahaan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu dihindari terjadinya stres kerja karyawan karena beban kerja yang terlalu tinggi, yang akan mengakibatkan pada penurunan kinerja. (widyastuti, 2015)

Hasil penelitian yang diumumkan *International Labour Organization* (ILO) pada bulan Oktober 2000 mengenai program dan kebijakan kesehatan jiwa pada angkatan kerja di Finlandia, Jerman, Polandia,

Inggris, dan AS menunjukkan bahwa kasus gangguan jiwa semakin meningkat. Dilaporkan bahwa satu dari sepuluh pekerja mengalami depresi, kecemasan, stres, dan *burnout*. Beberapa kasus, masalah ini menyebabkan orang kehilangan pekerjaan atau dirawat di rumah sakit. (Fitri, 2013)

Di Indonesia yang memiliki jumlah angkatan kerja mencapai 120,4 juta orang pada Februari 2012, atau bertambah sebesar 1,0 juta orang dibanding Februari 2011, memiliki potensi kerugian yang sangat besar sebagai dampak dari stres kerja. 5 Penelitian terhadap dampak stres kerja pada pekerja di Indonesia menunjukkan bahwa dampak dari stres kerja secara fisiologis, bisa hanya berupa gangguan tidur dan sakit kepala, hingga jantung koroner dan hipertensi, absenteisme dan kecelakaan kerja yang di kalangan pekerja. (Fitri, 2013)

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Manfaat lain dari penilaian kinerja antara lain digunakan untuk perbaikan prestasi kerja. Penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi kerja karyawan. Dengan begitu beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya, stres kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada karyawan yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, karyawan pun menjadi tidak efektif pada melakukan pekerjaannya, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling berkaitan dan mempengaruhi perusahaan ini (Ahmad Ahid Mudayana dalam Sinta Monika, 2015)

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Desember 2018 di PT. United Tractor Pekanbaru yang bergerak dibidang alat angkat berat dengan melakukan wawancara terhadap 10 pekerja, 4 (40%) pekerja tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu yang mengakibatkan turunnya tingkat kinerja. 6 (60%) pekerja menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Dari data hasil observasi yang penulis dapatkan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Beban Kerja, Stres Kerja, dengan Kinerja Karyawan Pada PT. United Tractor Pekanbaru 2019”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa karyawan di PT. United Tractor Pekanbaru bergerak dibidang jasa alat berat yang merupakan pekerjaan yang banyak mengandalkan fisik, sehingga beresiko terjadinya beban dan stress pada tingkat kinerja karyawannya. Dalam menyelesaikan tugas, untuk tidak terjadinya peningkatan beban kerja dan stress kerja, pekerja diharuskan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga tidak mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Kondisi tersebut akan mempengaruhi kinerja pekerja. Hal ini membuat penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang “Hubungan IMT (Indeks Masa Tubuh), *Rest Time*, Aktivitas Fisik dengan Kenaikan Tekanan Darah Pada Pekerja PT. Lintas Riau Prima”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor kinerja pada karyawan di PT. United Tractor Pekanbaru.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan beban dengan kinerja karyawan pada PT. United Tractor Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan pada PT. United Tractor Pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang faktor kinerja pada karyawan di PT. United Tractor Pekanbaru

2. Bagi Responden

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan untuk menambah wawasan tentang faktor kinerja pada karyawan di PT. United Tractor Pekanbaru

3. Bagi Perkembangan Ilmu Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini dapat menjadi acuan dasar perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang kesehatan masyarakat tentang kejadian faktor kinerja pada karyawan di PT. United Tractor Pekanbaru

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar acuan penelitian selanjutnya sebagai tambahan data dasar pada ruang lingkup penelitian yang sama.