

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting dalam pertumbuhan dan pembangunan ekonomi, Todaro (2011:150). Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam menggerakkan suatu organisasi atau perusahaan untuk bekerja, sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas, simamora (2006:8). Menurut Sutrisno (2014:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki suatu perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi merupakan suatu sistem yang mempersatukan dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan bersama

PT. Bina San Prima (BSP) Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor perawatan kesehatan, produk obat-obatan yang didirikan pada tahun 1994. Kantor pusat yang berlokasi di Bandung, Indonesia dan mengoperasikan jaringan 44 cabang, 36 depots dan 19 subdistributor pada tahun 2021 di seluruh Indonesia.

Resiliensi karyawan pada PT. Bina San Prima (BSP) Medan merupakan bagian penting dalam perkembangan perusahaan yang bergerak pada distributor farmasi ini. Resiliensi karyawan pada PT. Bina San Prima (BSP) Medan tidak terlalu memberikan peningkatan yang signifikan. Artinya, resiliensi karyawan cenderung tidak maksimal dalam mendistribusikan produk, manajemen kerja dan

proses pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT. Bina San Prima (BSP) Medan. Resiliensi karyawan memiliki peran dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Herdi selaku servisor PT. Bina San Prima (BSP) Medan.

Berikut merupakan hasil pra survey tentang resiliensi karyawan yang disebarkan kepada 30 karyawan PT. Bina San Prima (BSP) Medan.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Resiliensi Karyawan PT.Bina San Prima (BSP) Medan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah anda bersedia bertanggung jawab apabila terdapat kendala dalam pekerjaan?	14	16
2	Apakah anda bersedia mencari solusi ketika terjadi masalah dalam pekerjaan?	18	12
3	Apakah anda bersedia menghadapi masalah dalam bekerja?	15	15
4	Apakah anda mampu mencari sumber sebuah masalah dalam pekerjaan?	13	17
5	Apakah anda menyerah jika tidak mampu menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan?	16	14
6	Apakah anda merasa ingin tahu jika terjadi sebuah masalah dalam pekerjaan?	13	17
7	Apakah anda mampu menyelesaikan masalah yang kurang anda pahami?	14	16

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022).

Berdasarkan data diatas, kita dapat melihat bahwa Resiliensi karyawan pada perusahaan dalam bekerja masih kurang, atau masih banyak karyawan melihat bahwa pada aspek pengaturan emosi, kontrol implus, optimisme, kemampuan menganalisis masalah, empati, efikasi diri dan pencapaian masih kurang atau masih tergolong rendah.

Dalam meningkatkan resiliensi karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti lingkungan sosial, interaksi, struktur organisasi, panutan, dorongan, dan pendidikan menurut Grotberg (dalam Meliala, 2022). Resiliensi dalam hal ini juga tidak terlepas dari adanya pengaruh dari beban kerja dan stres kerja, maka dari itu kita harus memahami terlebih dahulu arti dari beban kerja dan stres kerja yang terdapat pada PT. Bina San Prima (BSP) tersebut.

Sebagai seorang supervisor di PT. Bina San Prima (BSP) Medan saya melihat beberapa faktor yang menurut saya perlu di benahi yakni ; Tidak Mampu Mengatasi Tekanan Kerja: Beban kerja yang tinggi dan tuntutan pekerjaan yang kompleks dapat menyebabkan beberapa karyawan kesulitan dalam mengatasi tekanan dan stres yang muncul.

Rendahnya Motivasi dan Semangat Kerja: Beberapa karyawan mungkin menghadapi tantangan dalam mempertahankan semangat kerja mereka ketika dihadapkan pada situasi sulit atau kegagalan.

Kurangnya Keterampilan Menghadapi Perubahan: Jika karyawan tidak dilengkapi dengan keterampilan untuk menghadapi perubahan di lingkungan kerja atau tuntutan pasar, mereka mungkin merasa cemas dan kurang siap menghadapi situasi yang berubah-ubah.

Kurangnya Dukungan Sosial: Kurangnya dukungan dari rekan kerja atau manajemen dapat mempengaruhi resiliensi karyawan dalam menghadapi masalah dan stres di tempat kerja.

Tidak Mampu Beradaptasi dengan Perubahan Teknologi: Perkembangan teknologi yang cepat dapat menjadi tantangan bagi beberapa karyawan, terutama jika mereka kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut.

Beban kerja merupakan suatu tanggung jawab yang di berikan oleh organisasi kepada karyawan baik berupa fisik maupun psikis, juga berupa kemampuan kognitif yang harus di selesaikan dalam jangka waktu tertentu. Biasanya beban kerja dan jangka waktu yang di berikan kepada karyawan sesuai dengan skil dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Tidak jarang pula organisasi memberikan beban kerja yang diluar kemampuan karyawan baik itu secara fisik maupun psikis sehingga seorang karyawan mengalami keterpurukan akibat tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang tidak dapat dipenuhi.

PT. Bina San Prima (BSP) Medan perusahaan ini juga terus bergerak dalam mencapai target pasar yang diinginkan, dengan memberikan beban pekerjaan kepada setiap karyawannya. Beban kerja secara umum dalam perusahaan merupakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan posisi karyawan tersebut dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan atau perusahaan.

Berdasarkan pra survey dilokasi penelitian, bahwa beban kerja karyawan PT. Bina San Prima (BSP) Medan dipengaruhi juga oleh jam kerja efektif, latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan yang diberikan. Beban kerja juga memiliki peran dalam divisi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Berikut

merupakan hasil pra survey tentang beban kerja yang disebarkan kepada 30 karyawan PT. Bina San Prima (BSP) Medan.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Beban Kerja Karyawan PT.Bina San Prima (BSP) Medan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah anda bersedia bekerja cepat untuk menyelesaikan pekerjaan?	14	16
2	Apakah menurut anda karyawan di perusahaan sudah cukup untuk meyelesaikan semua pekerjaan?	15	15
3	Apakah anda bersedia mengerjakan pekerjaan kantor pada jam istirahat?	12	18
4	Apakah pekerjaan yang di berikan sesuai dengan kemampuan anda?	13	17

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti(2022)

Berdasarkan data diatas, bahwa beban kerja menjadi bagian yang sangat penting dalam mendukung kesuksesan kinerja karyawan diperusahaan ini. Beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dan kurang tepat dalam memberikan tugas yang sesuai kemampuan. Artinya, pada hasil pra survey ini, perusahaan ini telah berupaya memberikan tanggung jawab pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga pemimpin dapat melihat seberapa besar pencapaian karyawan dalam melakukan pekerjaanya.

Apabila terdapat karyawan yang masih belum cukup untuk menyelesaikan pekerjaanya, maka perusahaan perlu untuk melakukan pendekatan denngan keryawan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dari karyawan tersebut, Hal ini dilakukan guna mendukung ketangguhan karyawan atau resiliensi karyawan dalam menyelesaikan masalah. Kita dapat melihat ada juga pengaruh yang disebabkan oleh stres kerja di dalam PT.Bina San Prima (BSP) Medan.

Stres kerja merupakan suatu stimulasi atau rangsangan berupa suatu respon perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan di dalam organisasi dalam kondisi menghadapi pekerjaan. Biasanya karyawan yang mengalami stres kerja merupakan karyawan yang mengalami tekanan akibat bekerja yang mempengaruhi emosi karyawan tersebut, namun biasanya karyawan yang memiliki Resiliensi rendahlah yang mengalami hal tersebut. Didalam sebuah organisasi biasanya stres kerja dialami oleh karyawan secara menyeluruh namun dengan tipe stres yang berbeda-beda.

Stres kerja juga tentu saja tidak dapat dipisahkan dalam pemberian beban kerja kepada karyawan dalam penyelesaian suatu pekerjaan didalam suatu perusahaan. Tentunya keterkaitan diantara beban kerja dan stres kerja ini sangat mempengaruhi karyawan dalam upaya penyelesaian suatu masalah, tanggung jawab maupun pekerjaan yang diberikan.

Menurut herdi tingkat stres kerja karyawan di PT.Bina San Prima (BSP) Medan masih tergolong tinggi. Dimana masih banyak karyawan yang merasa bahwa beban yang diberikan kepada karyawan masih kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, sehingga karyawan di perusahaan ini mengalami tekanan dalam bekerja. Hal ini dapat juga di perkuat dari hasil pra survey tentang stres kerja yang disebarkan kepada 30 karyawan di PT. Bina San Prima (BSP) Medan.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Stres Kerja Karyawan PT.Bina San Prima (BSP) Medan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah anda merasa nyaman dengan kondisi ruangan	13	17

	kerja anda?		
2	Apakah anda merasa tingkat pekerjaan yang diberikan kepada anda terlalu tinggi di jabatan anda saat ini?	12	18
3	Apakah anda kurang merasakan manfaat dukungan dari rekan kerja anda?	16	14
4	Apakah anda dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan pada divisi kerja anda?	15	15
5	Apakah anda merasa tugas yang diberikan kepada anda berlebihan?	14	16

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022).

Herdi juga menerangkan bahwa tingkat stres kerja karyawan masi cukup tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan juga suasana kantor, dukungan rekan kerja, pengambilan keputusan dan lingkungan kerja juga mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan akan mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja, data yang diperoleh saat pra survey diatas juga sejalan dengan pernyataan dari herdi selaku supervisor.

Berdasarkan penjabaran masalah yang terdapat di latarbelakang di atas, peneliti ingin melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Resiliensi Karyawan Di PT. Bina San Prima (BSP) Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas, adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Resiliensi karyawan rendah dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Beban kerja karyawan masih cukup tinggi yang dirasakan oleh karyawan, sehingga berdampak bagi kurang optimalnya pencapaian karyawan.
3. Stres kerja karyawan masih cukup tinggi yang dirasakan oleh karyawan, sehingga karyawan kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah yang diteliti tidak melebar maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah sangatlah penting untuk memfokuskan penelitian untuk itu maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Resiliensi Karyawan Di PT Biana San Prima (BSP) Medan Pada Karyawan Tetap.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap resiliensi karyawan PT Bina San Prima (BSP) Medan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap resiliensi karyawan PT Bina San Prima (BSP) Medan?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap resiliensi karyawan PT Bina San Prima (BSP) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap resiliensi karyawan PT Bina San Prima (BSP) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap resiliensi karyawan PT Bina San Prima (BSP) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap resiliensi karyawan PT Bina San Prima (BSP) Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap resiliensi karyawan, serta sebagai implementasi atas teori yang telah didapat selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi pengetahuan baru dalam memberikan gambaran untuk pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap resiliensi karyawan pada perusahaan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya terkait tentang manajemen sumber daya manusia, beban kerja dan stres kerja terhadap resiliensi karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini sebagai sarana dan media untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan *literature* untuk menambah wacana baru bagi dunia akademis serta memperkaya khasanah penelitian yang ada serta dapat digunakan sebagai perbandingan penelitian berikutnya.

