

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia berperan penting sebagai faktor penggerak organisasi, Manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama dalam organisasi, sehingga harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Selain itu menurut Hasibuan (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

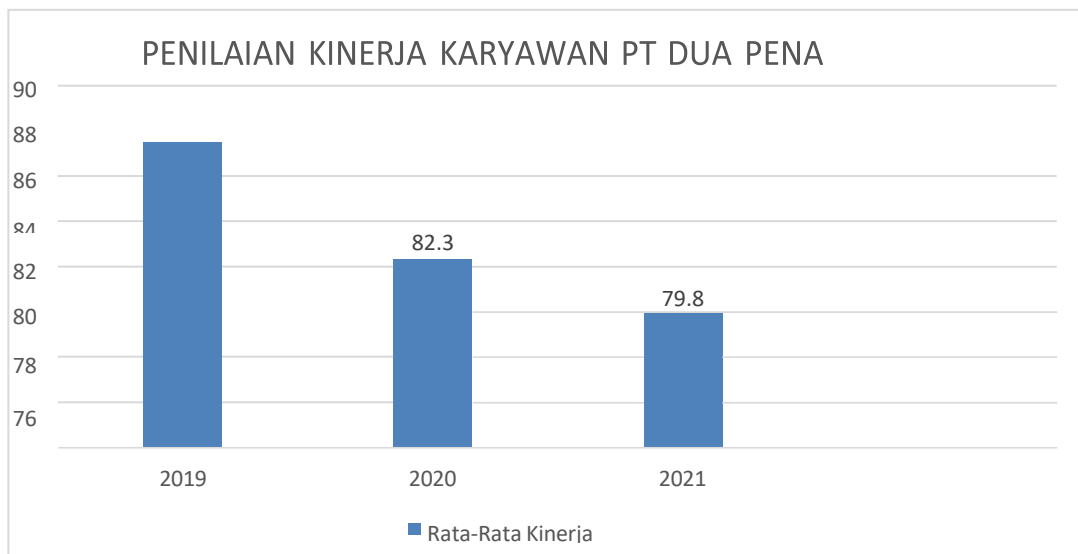
Persaingan bisnis di era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk selalu meningkatkan kompetensinya agar tidak ketinggalan dengan perusahaan kompetitor. Menurut Wijono (2015) kinerja merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Seluruh perusahaan tentunya menginginkan kinerja yang terbaik dari pegawainya tetapi faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban dan stress kerja. Kinerja pegawai, beban kerja dan stress kerja saling berkaitan satu sama lain, motivasi yang baik dan pembagian beban kerja yang tepat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mengurangi tingkat stress kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan membantu tercapainya tujuan dengan cara yang efektif dan efisien

PT. Dua Pena Selaras merupakan perusahaan yang bergerak di bidang design interior dan custom furniture yang didirikan pada tahun 2019, berlandaskan dengan visi untuk menjadi perusahaan yang dapat diandalkan dan memuaskan konsumen serta mengekspansi toko offline untuk custom furniture ke seluruh Indonesia. Dalam pembuatan setiap produknya PT.Dua Pena Selaras menggunakan material premium sesuai dengan permintaan klien. Perusahaan yang bergerak di bidang design interior dan custom furniture ini berfokus kepada kegiatan di lapangan atau workshop.

Terdapat beberapa macam divisi seperti berikut :

- a. Sekretariat = Divisi yang mengatur dan mengawasi urusan internal perusahaan
- b. Pemasaran = Divisi yang membuat dan menerapkan strategi pemasaran perusahaan
- c. Konstruksi = Divisi yang membuat perencanaan pembangunan dan design interior
- d. Produksi = Divisi yang mengatur pembuatan produk atau furnitur
- e. Keuangan = Divisi yang mengatur dan menghitung urusan keuangan dalam perusahaan dan proyek
- f. Safety = Divisi yang memastikan keamanan dan kesehatan dalam setiap proyek dan lingkungan kerja

Pembagian beban kerja yang baik dan sesuai diharapkan dapat membantu sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai target yang diinginkan.



Sumber : PT. Dua Pena Selaras

Gambar 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT. Dua Pena Selara

Berdasarkan gambar 1.1 diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT Dua Pena selaras mengalami penurunan dari tahun ke tahunnya. Terjadi penurunan drastis dapat dilihat dari Penilaian pada tahun 2019 sebesar 87,5% menjadi 82,3%

Raza Farhan Dendri, 2023

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

di tahun 2020, dan selanjutnya di tahun 2021 terjadi penurunan kembali menjadi 79,8%. Penilaian kinerja dalam perusahaan berdasarkan beberapa indikator yaitu, Ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, presensi atau kehadiran, kerja sama tim, inisiatif, kepemimpinan, tanggung jawab peran, dan kuantitas hasil. Menurut tarwaka (2014) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor eksternal dan internal. Data tersebut dapat menjadi gambaran bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (2015) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja juga dapat didefinisikan sebagai interaksi atas berbagai faktor seperti tuntutan tugas dan upaya untuk melakukan pekerjaan.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah memberikan beban kerja yang tidak berlebihan kepada pegawai Lestari, P. S., & Kencana, Y. P. (2022). Pemberian beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan peningkatan stres kerja, kelelahan dan menimbulkan tekanan-tekanan mental maupun fisik bagi pegawai, ketika pegawai merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang menumpuk maka hal ini dapat menyebabkan karyawan terserang stres sehingga menyebabkan penurunan kinerja.

Menurut Robbins dan Judge (2018) Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting

Menurut Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Dengan kondisi tersebut karyawan dapat dengan mudah terserang stress sehingga mempengaruhinya dalam bekerja. Stres yang berlebihan dan tidak diatasi dengan baik akan berakibat pada ketidakmampuan karyawan dalam berpikir positif dan menjaga tingkat kinerjanya. Jika karyawan diberikan beban kerja yang berlebih akan terjadi stress kerja dan

menimbulkan permasalahan pada karyawan itu, karena mempengaruhi psikisnya.

Menurut Robbins & Judge (2018) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam penelitian ini motivasi merupakan variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak diamati dan diukur. Motivasi seorang karyawan berperan penting terhadap kinerja, karena motivasi merupakan pendorong dan menggerakkan seorang karyawan untuk mencapai kebutuhan dan memberi hasil yang baik bagi organisasi atau perusahaan. Motivasi merupakan salah satu kunci sukses dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Selain itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja pegawainya agar karyawan dapat tetap mempertahankan kinerjanya. Penyesuaian dan penempatan posisi dalam perusahaan harus disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Beberapa penelitian mengenai Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap kinerja karyawan ini sudah pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian dari Riny Chandra & Dody Adriansyah (2017) beban kerja dan stress kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2020) menunjukkan bahwa hasil pertanyaan dari variabel penelitian adalah valid, karena beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya menurut Belle (2013) mengatakan bahwa motivasi memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu peneliti akan menguji kembali mengenai penelitian yang berfokus pada variabel beban kerja dan stress kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan Motivasi sebagai variabel mediasi. Peneliti mengharapkan variabel independen dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menjadikan karyawan PT Dua Pena Selaras sebagai subjek dengan judul penelitian yakni **“Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap**

Kinerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai variabel mediasi (Studi Pada PT Dua Pena Selaras)”.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang penelitian di PT Dua Pena Selaras yang telah diterangkan, maka pokok Permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran beban kerja, stress kerja, motivasi dan kinerja pada karyawan di PT. Dua Pena Selaras?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap motivasi karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi?
8. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran beban kerja, stress kerja, motivasi dan kinerja karyawan di PT. Dua Pena Selaras
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap motivasi karyawan

6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
7. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi
8. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi

1.4 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini akan berguna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memperkuat teori pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi

b. Kegunaan Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan pengetahuan bagi PT. Dua Pena Selaras dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi.