

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2004) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketengangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres ini berperan secara fungsional, dimana dapat menjadipendorong atau perusak dalam pencapaian kinerja tergantung seberapa besar tingkat stres dan bagaimana cara karyawan mengelola stres mereka. Menurut Siagian (2009:300) stres merupakan kondisi ketengangan yang

Berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Suwanto Priansa (2011) membagi sumber stres kerja dari lingkungan kerja, pertama stres yang bersumber dari lingkungan kerja fisik, sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan diantaranya kondisi penerangan ditempat kerja yang kurang memadai sehingga menyebabkan karyawan gampang stres, tingkat kebisingan yang tinggi dan kurang keluasaan wilayah dalam bekerja membuat karyawan mudah stres, kedua stres yang bersumber dari tingkatan individu ialah stres yang berkaitan dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan, ketiga stres yang bersumber dari organisasi stres ini timbul dari keinginan-keinginan organisasi dimana pemimpin selalu menekan kepada karyawan soal tuntutan tugas, kondisi ini membuat karyawan menjadi tegang, cemas dan ketakutan sehingga karyawan akan mengalami stres dalam bekerja. Setiap orang dimanapun ia berada dalam suatu perusahaan, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja menurut Koesomowidjono (2017 :21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan perusahaan harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Ada beberapa hal yang dapat memicu terjadinya beban kerja terhadap kinerja karyawan dimana hal ini membuat karyawan merasa beban kerja yang dirasakan cukup tinggi, pertama kondisi pekerjaan karyawan dimana kondisi yang terjadi diperusahaan suhu udara dalam ruangan sangat panas karena mesin terus beroperasi ditambah cuaca yang juga panas, karyawan juga dituntut untuk bisa menguasai mesin-mesin yang ada diperusahaan sedangkan nyatanya banyak karyawan yang kurang paham hal ini menyebabkan karyawan menjadi terbebani oleh tuntutan perusahaan, kedua mengenai penggunaan waktu jam kerja diperusahaan yang beroperasi selama 24 jam penuh dan karyawan dibagi menjadi tiga shift dan sudah sesuai dengan SOP (prosedur operasi standart) namun tidak ada hari libur dalam bekerja ini menyebabkan karyawan merasa lelah dalam bekerja, ketiga target yang harus dicapai karyawan merasa terbebani dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan karena dirasa target yang ditentukan

sangat tinggi dan sulit untuk dicapai mengingat waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak seimbang dengan target yang harus dicapai ini mengakibatkan karyawan menjadi terbebani dalam bekerja.

Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai dengan kemampuannya.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada CV. MEDIA UTAMA GROUP Sampang yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang produksi garam khususnya karyawan bagian memproduksi garam. Karyawan bagian produksi sangat berperan penting dalam perusahaan CV. MEDIA UTAMA GROUP Sampang, sehingga dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung-jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawannya.

Untuk memenuhi tugas ini dibutuhkan partisipasi karyawan yang dalam hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai manusia biasa, karyawan pada bagian produksi di CV. Media Utama Group Sampang sering dihadapkan dengan berbagai masalah sehingga sangat mungkin untuk terkena stres kerja. Masalah tersebut dapat terjadi karena serangkaian tuntutan

yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, dan hal ini yang dapat membuat seseorang merasa tertekan sehingga secara potensial dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan.

Pada 5 tahun belakang ini realisasi target pencapaian kinerja karyawan bagian produksi CV. Media Utama Group, mengalami penurunan pada tahun 2015- 2017 sehingga tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Diduga adanya stres kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan membuat karyawan stres dalam bekerja, ini disebabkan karyawan harus mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan . hal ini berimbas pada perusahaan yang tidak dapat memenuhi permintaan konsumen dipasaran, dapat dilihat data target dan realisasi di tahun 2015 – 2019 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 :Data target pencapaian kinerja karyawan bagian produksi tahun 2015-2019 CV. MEDIA UTAMA GROUP Sampang

Tahun	Target produksi ( Ton)	realisasi	Presentase (%)
2015	4.380	3.826	87,35
2016	4.380	3.497	79,84
2017	4.380	3.013	68,79
2018	4.380	4.356	99,45
2019	4.380	4.002	91,37

Sumber : CV. Media Utama Group

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada tahun 2015 – 2019 target kinerja karyawan bagian produksi yang ditentukan oleh perusahaan setiap tahun berjumlah 4.380 ton menjadi tidak dapat terpenuhi. Pada tahun 2015 hanya mencapai 3.826 ton, ditahun 2016 mencapai 3.497 ton, dan ditahun 2017 hanya

mencapai 3.013 ton, dimana juga pada tahun 2018-2019 juga tidak memenuhi target perusahaan namun mengalami kenaikan pada tahun 2018 mencapai 4.356 ton, dan mengalami penurunan ditahun 2019 mencapai 4.002 ton. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian produksi mengalami penurunan dan tidak mencapai target, hal ini menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerja pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan bisa mengundurkan diri (*turnover*). Berikut adalah data absensi kerja karyawan bagian produksi diperusahaan CV. Media Utama Group Sampang :

Tabel 1.2 : data absensi karyawan bagian produksi CV. Media Utama Group Sampang tahun 2015 – 2019.

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpha	Jumlah
2015	84	17	13	12	42
2016	80	20	9	10	39
2017	82	14	17	19	50
2018	76	9	22	14	45
2019	73	16	20	16	52

Sumber : CV. Media Utama Group

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada lima tahun terakhir ini karyawan yang tidak masuk mengalami fluktuasi yaitu pada tahun 2015 absensi ketidakhadiran sebanyak 42 karyawan, jumlah absensi ketidakhadiran pada tahun 2016 sebanyak 39 karyawan dan jumlah ketidakhadiran pada tahun 2017 sebanyak 50 karyawan. Dapat disimpulkan dari data tabel diatas ini mengindikasikan adanya peningkatan beban kerja dan stres kerja karyawan.

Kenaikan jumlah absensi ketidakhadiran karyawan disebabkan oleh stres kerja karyawan bagian produksi CV. Media Utama Group Sampang mengalami stres kerja dalam bekerja. Stres kerja yang dialami karyawan terkait dengan beban kerja yang berlebihan kepada karyawannya membuat karyawan jadi cepat bosan, frustrasi dan jenuh dalam melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kesehatan karyawannya, jika karyawannya stres dalam bekerja.

Berdasarkan kondisi tersebut penting bagi CV. Media Utama Group Sampang untuk memenuhi kebutuhan karyawan bagian produksi untuk menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul. **“Pengaruh Beban Kerja**

## **dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. MEDIA UTAMA GROUP Sampang”**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diajukan diatas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Media Utama Group Sampang ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Media Utama Group Sampang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang diajukan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Media Utama Group Sampang.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Media Utama Group Sampang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi serta bahan pertimbangan untuk evaluasi dalam menentukan strategi bisnis yang efektif dan efisien di masa yang akan datang bagi CV. Media Utama Group Sampang.

b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Sebagai sambungan pemikiran bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi pada umumnya dan bidang manajemen pada khususnya serta diharapkan dapat menambah daftar kepustakaan dan memberikan informasi bagi pihak lain yang akan melanjutkan penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Penulis

Manfaat bagi penulis adalah dapat menerapkan dan mengaplikasikan ilmu yang telah diberikan dalam bangku perkuliahan.