

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah perusahaan ataupun instansi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan salah satu perusahaan. Pada hakikatnya, manusia merupakan sumber daya utama dalam perusahaan sebagai perencana, pemikir ataupun penggerak untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Masharyono, dkk (2015) Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu dipertahankan dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah pekerja yang mampu menunjukkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Keberadaan manusia sebagai sumber daya manusia merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui dorongan, bakat, kreativitas, karya maupun peran nyata seperti halnya dapat dilihat disetiap perusahaan.

Tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tidak lepas dari beberapa permasalahan, baik dari dalam perusahaan itu sendiri maupun di luar perusahaan, Permasalahan yang berasal dari dalam perusahaan salah satunya yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil

yang dicapai manusia dan prestasi karyawan yang dibuat di lingkungan kerja, hal tersebut bisa dilihat dari kuantitas atau kualitas hasil evaluasi kerja berdasarkan standar yang telah ditentukan diperusahaan.

Kinerja karyawan berperan penting dalam menentukan efektivitas dalam sebuah perusahaan. Kegagalan ataupun kesuksesan sebuah perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya tidak bisa dipisahkan dari kapasitas karyawan yang melakukan pekerjaan di perusahaan. Kinerja adalah hal yang terpenting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Hasil kinerja individu atau sebuah perusahaan sangat tergantung pada semua kebijakan organisasi, praktik, dan fitur desain perusahaan atau organisasi.

Mengingat semakin ketatnya persaingan yang terjadi di dalam perekonomian. Organisasi dituntut agar mampu bertahan dan berkompetisi dengan Organisasi lain. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensinya dipengaruhi oleh peranan manusia sebagai anggota Organisasi dalam perusahaan sangat penting karena mereka inilah yang berkontribusi dalam kegiatan atau aktivitas operasional sebuah perusahaan dalam pencapaian tujuan. Kinerja para karyawan dapat menunjukkan seberapa besar efektivitas dan efisiensi dari perusahaan tersebut dalam menjalankan kegiatan usahanya. Bisa juga dikatakan bahwa kinerja perusahaan bisa dipengaruhi dan bergantung pada kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada hal-hal yang harus diperhatikan. Upaya tersebut antara lain adalah pengurangan beban kerja dan menjadikan karyawan tidak akan mengalami stres yang memadai. Faktor lain yang juga berhubungan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yaitu faktor beban kerja dan stres kerja. Beban kerja dan stres karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Beban kerja dan stres kerja mempunyai suatu hubungan khusus terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan, apabila beban kerja yang terlalu banyak sehingga membuat karyawan menjadi stres sehingga membuat kinerja karyawan di perusahaan menjadi menurun.

PT. Murni Mapan Makmur didirikan pada tanggal 23 September 1988 yang merupakan perusahaan *manufacturing* yang terbesar di Indonesia dengan beragam produk Plastik yang melayani industri pertanian, konstruksi, dan pengemasan. Karena permintaan barang semakin banyak jumlahnya dan seiring berjalannya waktu karyawan merasa terbebani dengan tanggung jawab yang semakin besar sehingga menyebabkan stres yang menyebabkan absent yang cenderung yang tidak baik.

Kondisi inilah yang membuat PT. Murni Mapan Makmur di himbau untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan sebagai upaya untuk menghadapi ketatnya persaingan yang ada di industri ini meski sudah berusaha sebaik mungkin, tetap saja timbul permasalahan-permasalahan yang harus di benahi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas yang ada. Salah satu permasalahan yang dialami adalah dalam hal ketenagakerjaan yaitu

terjadinya tingkat kemangkiran berlebihan yang berakibat pada penurunan kinerja perusahaan

Beban kerja karyawan merupakan sesuatu hal yang selalu perlu diperhatikan dan di sesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan karena untuk meningkatkan daya saing suatu perusahaan serta dapat mengefektifkan pekerjaan yang ada, pimpinan PT. Murni Mapan Makmur selalu melakukan pembagian beban kerja kepada para karyawannya dan untuk melihat sejauh mana pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan dan dikerjakan dengan baik.

Mengenai beban kerja karyawan pada PT. Murni Mapan Makmur masih terdapat permasalahan pada beban kerja yang diterima karyawan seperti Adanya pembagian beban kerja karyawan yang tidak merata bahkan ada pula karyawan yang beban kerjanya berkurang hal ini menyebabkan kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya menjadi menurun karena banyak waktu efektif kerja yang hilang disaat orang lain sibuk bekerja. Seperti halnya jumlah jam kerjanya efektifnya perhari seharusnya adalah delapan jam.

Dikarenakan adanya karyawan yang masih sibuk dan ada karyawan yang hampir sudah tidak mendapatkan beban kerja padahal di perusahaan ini sudah syarat dengan sumber daya manusia khususnya di bagian Produksi tas sebagai contoh masih adanya karyawan yang diberikan beban kerja sedikit tetapi masih saja belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu seperti seorang karyawan ketika memproduksi finishing tas yang harus diselesaikan masih selalu ada keterlambatan dalam penyelesaiannya.

Karena pada masing-masing tugas pekerjaan memerlukan waktu dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut untuk selesai secara maksimal. Dengan kata lain karyawan dapat bekerja secara efektif bilamana karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang baik, sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Akibat dari beban kerja yang tidak sesuai tersebut, menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan karena sering terjadi penundaan pekerjaan sehingga berdampak pada lambatnya pekerjaan dan hasil produksi yang diberikan kepada perusahaan yang pada akhirnya untuk mengejar target pekerjaan, sering menggunakan waktu diluar jam kerja misalnya tambahan waktu kerja setelah jam pulang kerja atau pada waktu jam istirahat.

Ini menunjukkan bahwa dalam memberikan tugas kerja yang dibebankan tidak tepat dalam penugasannya dan kemampuannya sehingga tidak berjalan dengan baik pada orang yang diberikan tugas pekerjaannya, yang pada akhirnya berpengaruh pada Kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu karyawan PT. Murni Mapan Makmur bahwa yang memiliki beban kerja yang berlebih yaitu pada bagian produksi karung dan terpal

Masalah stres kerja pada karyawan pada PT. Murni Mapa Makmur disebabkan karena adanya beban kerja berlebih dengan waktu yang terbatas, hal ini bisa dilihat dari meningkatnya target yang ditetapkan perusahaan ditambah lagi jika ada kelalaian kerja dari karyawan yang mengakibatkan produk rusak, selain itu, contoh karyawan disana merasa lelah dan tidak

konsen ketika menumpuknya stok benang yang harus diselesaikan dengan waktu yang mendesak permintaan pasar pada produk karung ini bisa dicukup tinggi, ditambah lagi dengan adanya lembur pada long shift yang bekerja pada malam hari tentunya karyawan akan merasa cepat lelah karena karyawan harus bekerja dengan sangat teliti mengontrol proses mesin. Apabila terjadi kelalaian sedikit maka produk rusak akan semakin banyak.

Berdasarkan rangkaian fenomena diatas, didapat wawancara dari HRD PT Murni Mapan Makmur yang mengatakan bahwa mungkin adanya longshift maka akan menimbulkan stres bagi seorang karyawan. Dan stres terjadi hanya pada bagian terpal dan karung.

Seorang pemimpin mengkoordinasi bawahan secara ketat, dapat dilihat pada PT. Murni Mapan Makmur seorang pemimpin meminta karyawan untuk memenuhi aturan kerja yang sudah ditetapkan misalnya memakai seragam sesuai jadwal dan hadir ditempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sedangkan dari seorang pemimpin sendiri belum bisa menerapkan hal tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan ketika supervisor kurang mengatur karyawan. Hal ini dapat menghambat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya maupun meningkatkan citra positif perusahaan karena cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan bawahannya belum maksimal. Jadi pemimpin harus bisa mengarahkan atau mengatur maupun memberikan contoh pada bawahannya karena kepemimpinan mempengaruhi

aktivitas-aktivitas karyawan yang diperusahakan kearah pencapaian maksud dan tujuan.

Menurut Sutikno (2014) mengatakan Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan merupakan pemain tunggal (pemimpin), sehingga pemimpin tidak memerlukan pendapat dari orang lain dan tidak mau ada orang lain yang ikut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otoriter memiliki beberapa karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang tergolong negatif. Seorang pemimpin otoriter merupakan pemimpin yang egois. Seorang pemimpin otoriter akan menunjukkan sikap yang sangat menonjolkan keangkuhannya, dan selalu mengabaikan ketika bawahan mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan, tidak mau mendengar saran ataupun pandangan bawahannya.

Berdasarkan uraian pada diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan yang dimoderasi dengan Gaya Kepemimpinan pada PT. Murni Mapan Makmur”**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja di PT. Murni Mapan Makmur?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Murni Mapan Makmur?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Murni Mapan Makmur?

4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja yang dimoderasi dengan Gaya Kepemimpinan?
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi dengan Gaya Kepemimpinan?
6. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi dengan Gaya Kepemimpinan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja di PT. Murni Mapan Makmur
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Murni Mapan Makmur
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Murni Mapan Makmur
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja yang dimoderasi dengan Gaya Kepemimpinan
5. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi dengan Gaya Kepemimpinan.
6. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi dengan Gaya Kepemimpinan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada PT. Murni Mapan Makmur untuk menjadi pertimbangan dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan menggunakan solusi beban kerja dan memperhatikan stres kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Dapat digunakan untuk penerapan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah untuk menambah dan memperluas pengetahuan

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi informasi dan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja karyawan.

