BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Salah satu bentuk peningkatan kinerja karyawan yaitu pemberian tugas atau tanggung jawab kepada karyawan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai oleh seseorang dalam dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan (Sulistiyani 2003:223). Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standart tertentu. Penilaian kinerja secara efektif untuk mengarahkan prilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupaun kesalahan dalam pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart, dikatakan sebagai tidak produktif. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan perjanjian. Apabila karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja hasil yang baik pula.

Mangkuprawira dan Hubies (2007:160) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsic dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan dan beban kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dari faktor intrinsik yaitu bisa dilkukan dengan menurunkan tingkat stress (*Distres*) yang bersifat merusak dan meningkatkan stress (*Eustres*) yang bersifat membangun. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari faktor ekstrinsik bisa dengan memperhatikan tingkat beban kerja yang diberikan oleh perusahaan supaya beban kerja itu sesuai dengan harapan dari karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Mahfudz (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.

Stress merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasannya. Stress dapat muncul apabila seseoarang mengalami baban atau tugas berat dan orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan merespon denga tidak mampu terhadap tugas tersebut, ssehingga orang tersebut mengalami stress (Selyee. 1950 dan hidayat, 2011). Apabila stress mencapai titik puncak yang kira-kira sesuai dengan kemampuan maksimum kinerja karyawan maka pada titik itu stress tambahan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja selanjutnya bila stress yang dialami karyawan terlalu besar, maka kinerja mulai menurun, karena stress tersebut mengganggu pelaksanaa kerja karyawan dan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan atau tidak mampu mengambil keputusan dan prilakunya menjadi tidak menentu. Akibat yang paling bahaya adalah kinerja karyawan menjadi tidak baik, sakit, menjadi putus asa, keluar atau menolak bekerja (Munandar, 2008). Robert S. Feldman (1998) menyatakan bahwa stress kerja adalah tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stress juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenagkan yang berasal dari luar diri sesorang. Stress adalah proses yang menilai suatu peristiwa itu pada level fisiologis, emosional, kognitif dan prilaku. Penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menimbulkan stress kerja (ilyas, 2000). Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Dengan begitu beban kerja yang ada pada perusahaan sangat memengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkan, stress kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada karyawan yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, karyawan menjadi tidak efektiv melakukan pekerjaannya. Sebagaimana beban kerja dan stress kerja yang saling berkaitan dan mempengaruhi sebuah perusahaan (Ahmad Ahid Mudayana, 2010). Bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yamg diperlukan untuk mengerjakan sesuatu tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikan atau diturunkan (Sugiyanto, 2003:2).

Penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman, dkk (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

PT. Yontomo Sukses Abadi (cabang Sidoarjo) merupakan salah perusahaan yang bergerak dibidang distributor kawat las, mesin las, batu gerinda, fiberglass roving dan memeliki 30 karyawan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1998 dimulai dari import adhesive tape (pita perekat) dan fiberglass roving. Pada tahun 2001 memulai bisnis dibidang kawat las. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, Manajer Personalia (HRD) harus memperhatikan tingkat beban kerja dan stress kerja para karyawannya. Karena beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan keahlian karyawan akan menimbulkan stress kerja dan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Kekurangan sumber daya manusia yang terjadi dalam perusahaan mengakibatkan banyak karyawan yang bekerja diluar *job descriptions* (peran ganda), dan karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian terjadi kesenjangan antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan harapan perusahaan, ketidak sesuaian beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan cenderung tidak disampaikan oleh karyawan kepada perusahaan agar beban kerja dapat disesuaikan kembali dengan job descriptions sesuai perjanjian kontrak kerja. Dalam hal ini karyawan yang bekerja dibagian (kolektor) untuk melakukan penagihan kepada (customer) selama ini dibantu oleh (marketing) dan karyawan yang bagian (kernet) tetapi sering membantu bagian gudang terkadang juga membantu setor uang ke Bank. Beban kerja disetiap unit perusahaan berbeda-beda, sehingga setiap unit dalam perusahaan harus diperhatikan tingkat beban kerjanya agar tidak merugikan perusahaan.

Banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ini merupakan imbas dari ketidak sesuaian beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dengan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan, maka karyawan secara langsung akan merasakan stress akibat dari banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan. Kemudian tindakan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu memberikan punishment kepada karyawan. Stress kerja yang dialami karyawan bisa berdampak positif maupun negative, beberapa karyawan yang mengalami stress kerja karena banyaknya pekerjaan yang harus mereka kerjakan dan *double job*. Upah yang diberikan kepada karyawan juga tidak sesuai karena sebagian karyawan bekerja diluar *job description* hal ini mengakibatkan karyawan mengalami stress, karena karyawan mengharapkan upah tersebut untuk dijadikan motivasi dan merupakan stimulus agar dapat bekerja lebih baik lagi dan upah merupakan kesejahteraan bagi karyawan. Stress yang dialami oleh karyawan dalam jangka waktu yang berkepanjangan akan mempengaruhi kinerjanya dan dapat merugikan sebuah perusahaan. Jadi tingkat

stress yang dialami karyawan harus diperhatikan dengan baik agar tidak mengarah kepada hal-hal yang sifatnya merugikan perusahaan. Stress yang dialami karyawan juga dapat dilihat dari absensi karyawan PT. Yontomo Sukses Abadi (Sidoarjo) tahun 2018 dalam tiga kategori, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1

Absensi karyawan PT. Yontomo Sukses Abadi (2018)

No	ABSENSI	JUMLAH (1 tahun)
1	TERLAMBAT	1.537
2	IJIN PULANG CEPAT	149
3	SAKIT	201
	TOTAL	**1.887**

Sumber : PT. Yontomo Sukses Abadi (Sidoarjo) 2018

Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa dari ketiga kategori tersebut karyawan PT. Yontomo Sukses Abadi (Sidoarjo) mengarah kepada jenis stress kerja yang disebut (*Distres*). Distress merupakan respon tubuh yang bersifat tidak sehat, negative dan destruktif (merusak), hal ini dibuktikan dengan total dari ketiga kategori tersebut yang sangat tinggi. Rata-rata per-hari dalam satu tahun dari total 30 karyawan yang terlambat yaitu sebanyak 128 kali, karyawan yang ijin pulang cepat yaitu sebanyak 12 kali dan karyawan yang sakit yaitu sebanyak 14 kali.

Perusahaan ini telah melakukan pengembangan dalam produk yang mereka jual pada tahun 1998 dimulai dari import adhesive tape (pita perekat) dan fiberglass roving. Pada tahun 2001 mulai berbisnis pada kawat las, dengan perkambang bisnis yang sangat cepat maka perusahaan dituntut untuk dapat segera beradaptasi dan menyesuaikan produk yang mereka jual sesuai dengan permintaan pasar. Kinerja karyawan yang baik juga merupakan faktor yang penting dalam perkembangan sebuah perusahaan, maka beban kerja yang diberikan oleh perusahaan harus diperhatikan agar kinerja karyawan mengarah kepada hal yang menguntungkan sebuah perusahaan. Data kinerja karyawan PT. Yontomo Sukses Abadi (Sidoarjo) dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan 2018 yang dilakukan oleh pusat. Yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2

Penilaian kinerja karyawan PT. Yontomo Sukses Abadi (2018)

No	JABATAN	JUMLAH KARYAWAN	A	B	C	D	E
1	Sales	11	2	4	4	1	-
2	Kenek	6	-	4	2	-	-
3	Staff	4	-	3	1	-	-
4	Driver	3	-	2	1	-	-
5	Kolektor	2	-	1	1	-	-

6	Teknisi	2	-	1	1	-	-
7	Warehouse	1	-	1	-	-	-
8	OB	1	-	1	-	-	-
	JUMLAH	**30**	**2**	**17**	**10**	**1**	**0**

Sumber : PT. Yontomo Sukses Abadi (Sidoarjo) 2018

Berdasarkan data tersebut bisa dilihat bahwa jumlah karyawan dengan nilai klasifikasi baik (B) memiliki jumlah terbanyak yaitu 17 karyawan dari total 30 karyawan, sebaliknya dengan nilai klasifikasi baik sekali (A) hanya 2 karyawan sedangkan dengan nilai klasifikasi sedang (C) 10 karyawan dan nilai dengan klasifikasi kurang (D) 1 karyawan. Hal ini menunjukkan bahawa kinerja karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal. Hal inilah yang menimbulkan pertanyaan bagi penliti untuk pengukuran kinerja karyawan di PT. Yontomo Sukses Abadi (sidoarjo) perlu dikaji kembali agar kinerja karyawan bisa lebih optimal.

Dari beberapa fenomena yang ada maka perlu dilakukannya anlisis lebih lanjut mengenai beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan, dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Keunggulan dari metode ini karena PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indicator reflektif dan indicator formatif.

1.2 Rumusan masalah

Dalam sebuah perusahaan tentu terdapat Sumber Daya Manusia sebagai faktor yang sangat penting berperan didalamnya. Berdasarkan bukti empiris yang di dapat dari PT. Yontomo Sukses Abadi terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja yang diharapkan oleh karyawan dan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Stress kerja yang dialami karyawan cenderung mengarah ke-jenis stress yang bersifat merusak atau menyimpang (*Distress)*, hal ini kemudian mempengaruhi kinerja karyawan sehingga belum bisa dikatakan kinerjanya optimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja.
2. Apakah stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung beban kerja dan stress kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka kegunaan penelitian penulis sebagai berikut :

1. Bagi penulis
   Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan wawasan tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intetrvening. Serta sebagai salah satu tugas akir untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Bagi akademisi
   Penelitian ini berguna sebagai literature serta sebagai pelengkap bahan pustaka.
3. Bagi perusahaan
   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen PT. Yontomo Sukses Abadi agar lebih memperhatikan tingkat beban kerja yang telah diberikan kepada karyawan agar tidak menimbulkan stress dan mempengaruhi kinerja karyawan.