

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia, yang dapat mengatur dan mengelola dengan tujuan meningkatkan efektifitas dan efisiensi, dan akan menentukan masa depan suatu perusahaan. Adanya kestabilan kinerja maka kelangsungan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Adanya efektifitas & efisiensi guru memungkinkan terjadinya beban kerja dan stres kerja, sehingga kedua faktor tersebut yang dapat menyebabkan dan penentu baik atau buruknya kinerja sumber daya manusia. Kinerja menurut Mangkunegara dalam Carudin (2011) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Regina (2010) mengatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh guru dengan standar yang sudah ditentukan. Kinerja dapat diartikan hasil yang diraih oleh seseorang, baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya maupun tugas yang diberikan seorang guru sesuai kemampuan

dan stabilitas kerjanya dalam waktu jangka yang sudah ditentukan. Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi. Sedangkan menurut Ambar (2006) dalam Nurdin (2011) mengatakan bahwa beban kerja merupakan tugas yang banyak dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu.

Sedangkan menurut Dhania (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Beban kerja dapat mengetahui seberapa jauh seorang guru dapat mengatasi masalah dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam organisasi itu sendiri.

Pada penelitian yang dilakukan Rini Candra dan Dody Adriansyah (2017) mengasumsikan bahwa beban kerja meningkat satu poin dapat menurunkan kinerja maka berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan bahwa variabel beban kerja pada uji t  $-0,116$  lebih dari  $1,681$ . Penelitian yang dikemukakan Putro (2016) bahwa beban kerja ada pengaruh negatif dan signifikan apabila meningkat satu poin maka menurunkan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan p-value  $0,0005$ . Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggit (2014) menunjukkan adanya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan taraf signifikan lebih kecil dari  $0,05$  yaitu  $0,005$ .

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain stres kerja. Menurut Robbins (2008) stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Mudayana (2010) mengatakan bahwa stres kerja yang ada pada perusahaan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, beban kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada guru yang memegang peran ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, karyawan yang tidak menjadi efektif pada pekerjaannya, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling berkaitan dengan mempengaruhi suatu perusahaan. Stres di tempat kerja hal yang hampir setiap hari dialami oleh seorang guru, ketidakmampuan seseorang dapat menimbulkan beberapa masalah baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar kemampuan dirinya berakibat keterpurukan dalam berinteraksi dengan orang lain dengan menyadari keterbatasan yang dimilikinya. Ketidakmampuan seseorang dapat menimbulkan kerugian dalam berorganisasi karena kinerja yang dihasilkan mengalami penurunan, tingkat absensi yang meningkat. Setiap orang bisa menjadi sumber permasalahan bagi orang lain maka mengelola stres merupakan cara bagaimana mengendalikan diri sendiri.

Menurut Cooper (2008) dianggap sebagai sumber masalah stres kerja karena kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir dan struktur organisasi. Beban yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja diantaranya karyawan mudah jatuh sakit, sulit berkonsentrasi dan kurangnya produktifitas kerja sehingga stres kerja berpengaruh terhadap beban kerja.

Pada penelitian terdahulu menurut Usailan Oemar (2017) mengemukakan bahwa stres kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan adanya uji t bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima dengan nilai yaitu lebih dari 0,000. Sebaliknya juga penelitian yang dilakukan Anggit (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan. Artinya semakin naik stres kerja maka berdampak pada penurunan kinerja guru.

Pentingnya mempelajari stres kerja mendorong, pemahaman, pencegahan, dan pemecahan masalah yang akan menimbulkan masalah-masalah yang merugikan produktivitas kerja. Dengan terhindarnya masalah maka memacu kondisi yang stabil dalam melakukan aktifitas kinerja. Termotivasi berdampak penambahan keuntungan dan memperkuat persaingan dalam kinerja antar karyawan.

Dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya variabel beban kerja mempunyai signifikansi yang lebih kecil dari variabel stres kerja. Masalah beban kerja dan stres kerja hal ini perlu diperhatikan oleh SMK 3 Pati. Sebagai sekolah menengah kejuruan dengan visi menjadi sekolah unggul yang berwawasan lingkungan serta misi mencetak sumber daya manusia berakhlak mulia, cinta tanah air, bermartabat, pelestari fungsi lingkungan, mencegah pencemaran, kerusakan lingkungan, profesional, mandiri, berdaya saing internasional melalui pendidikan kompetensi keahlian akomodasi perhotelan, jasa boga, patiseri, kecantikan kulit, kecantikan rambut, tata busana. Sehingga untuk mencapai mutu pendidikan dan dituntut kinerja yang tinggi dari para guru dalam

melakukan proses mengajar, dengan adanya tuntutan seperti itu guru harus meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Permasalahan yang terjadi dalam kinerja SMK Negeri 3 Pati mempunyai berbagai kendala yang mempengaruhi kinerja guru yang dialami antaranya materi pembelajaran yang banyak dalam seminggu waktu kerja yang ditetapkan menurut UUD pasal 52 ayat 2 bahwa beban kerja melaksanakan pembelajaran paling sedikit 24 jam tatap muka dalam 1 minggu dan paling banyak 40 jam tatap muka sedangkan tuntutan jam mengajar yang harus dicapai guru 6 jam dalam satu hari. Serta jumlah kelas praktik atau kelas keahlian yang terbatas sehingga membuat kinerja guru bertambah sebab kelas keahlian dijadikan dua kelas dan kelas keahlian jika tidak memungkinkan mencapai target pembelajaran yang ditetapkan maka terjadinya tambahan jam yang membuat kinerja guru bekerja melebihi waktu yang ditetapkan. Hal yang menyebabkan beban kerja yang berlebihan terhadap kinerja guru. Kurangnya pengarahan dari pihak supervisi atau kepala sekolah sehingga menjadi penyebab belum maksimalnya kinerja.

Berdasarkan penelitian di atas, maka hal ini akan membahas mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain beban kerja. Menurut Rini Candra dan Dody Adriansyah (2017) beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Putro (2016) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

penelitian Anggit (2014) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut penelitian Usailan Oemar (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, menurut penelitian Anggit (2014), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan.

Berdasarkan research problem diatas, maka masalah penelitian ini adalah: Bagaimana meningkatkan beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dengan stres kerja sebagai variabel intervening?

Selanjutnya pertanyaan peneliti yang digunakan adalah:

1. Apakah pengaruh beban kerja terhadap stres kerja
2. Apakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia??
3. Apakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja sumber daya manusia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Dan dalam penelitian tersebut masih terdapat adanya perbedaan hasil dengan penelitian yang lain, maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja?
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia?
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja sumber daya manusia?

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Selain penelitian dapat diharapkan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya ataupun pihak yang terkait didalamnya. Sehingga, manfaat penelitian ini adalah:

##### **a) Aspek Teoritis**

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dibidang pendidikan semasa kuliah dengan pengetahuan teorinya dan mampu mengimplementasikan didunia kerja, dan semoga penelitian ini bisa dijadikan acuan peneliti selanjutnya tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

##### **b) Aspek Praktis**

###### **1. Bagi peneliti**

Kegiatan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dengan stres kerja sebagai variabel intervening dan mampu menerapkan di dunia kerja.

###### **2. Bagi Manajemen Perusahaan**

Bagi manajemen perusahaan semoga bisa digunakan untuk menjadi bahan acuan dalam mengambil keputusan dan mengelola perusahaan dengan baik. Agar kedepannya perusahaan bisa menghasilkan suatu kinerja yang baik dan bisa meningkatkan laba perusahaan.