

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingginya tingkat persaingan dalam dunia bisnis saat ini, menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan, dimana SDM memegang peranan yang sangat penting terutama dalam hal pengelolaan dan kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan (Saryanto & Deasey, 2017).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, waktu dan kesungguhan. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Brahmasari & Agus, 2008). Dukungan dari perusahaan sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan guna meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak bagi kemajuan perusahaan agar dapat bertahan dalam ketatnya persaingan lingkungan

bisnis yang tidak stabil. Salah satu faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja ialah kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan karyawan terhadap pekerjaan maka akan memberikan dampak berupa meningkatnya produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Rosita dan Tri, 2016).

Gibson *et al* (1996) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai bagian dari motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan maupun hukuman yang mereka terima. Sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi dapat diketahui berdasarkan sikap anggota organisasi, absensi, keterlambatan dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi (Brahmasari & Agus, 2008). Dengan adanya kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif untuk perusahaan. Kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan *Job Descriptive Index* (JDI), kualitas supervisi, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan promosi, dan pembayaran (upah/gaji yang sesuai) (Luthans, 2006 dalam Kristianto *et al*, 2016). Ketidakpuasan kerja dapat terjadi apabila beban kerja yang ditanggung cukup banyak (tinggi) dan tingginya tingkat stres yang harus dihadapi karyawan baik masalah yang bersifat internal maupun eksternal.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Firdaus, 2017). Beban kerja yang ditanggung karyawan satu dengan yang lainnya berbeda, hal ini disebabkan oleh jenis pekerjaan yang beragam. Tinggi

rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Akibatnya, kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan produktivitas tiap karyawan tidak sama sesuai dengan beban kerjanya masing-masing (Kurniawan *et al*, 2016). Tingginya beban kerja yang ditanggung oleh karyawan dapat berdampak terhadap peningkatan stres kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yo dan Ida (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Namun hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Madadzadeh *et al* (2016) dan Lestari (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja SDM adalah dengan memperhatikan tingkat stres karyawan. Stres merupakan suatu kondisi dimana keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi, kondisi tersebut dapat diakibatkan oleh keadaan internal individu itu sendiri maupun keadaan lingkungannya (Astianto dan Heru, 2014). Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis maupun biologis karyawan. Apabila tidak diatasi dengan baik dan benar, stres akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang terhadap lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun non pekerjaan. Stres dapat terjadi pada siapapun tanpa terkecuali dan kapan saja, hal ini karena stres adalah bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari. Manusia akan cenderung mengalami stres jika ia tidak mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik

kenyataan terhadap dirinya maupun dari luar dirinya. Tingginya tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat berimbas terhadap menurunnya kinerja SDM tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saryanto dan Deasey (2017) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara dan Puspitasari (2015) menunjukkan hasil bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan wawancara dan pengamatan langsung dilapangan pada beberapa karyawan bagian operator produksi menyatakan fenomena yang terjadi di PT. Hartono Istana Teknologi (HIT) Polytron Sayung Kabupaten Demak ialah menurunnya kinerja SDM dan kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal tersebut terjadi akibat tingginya beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan seperti target produksi yang harus dicapai dalam sehari yang tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan, ketidaksesuaian upah, ketidaksesuaian posisi pekerjaan dan kurangnya kepuasan terhadap kerja serta berbagai faktor lainnya yang berdampak terhadap menurunnya kinerja SDM.

Tabel 1. 1
Tabel Produksi PT. HIT POLYTRON
Tahun 2015 – 2017

Tahun	Target Produksi	Kemampuan Produksi
2015	3,657,050	3,499,000
2016	3,759,000	3,376,536
2017	4,426,024	4,459,536

Sumber: HIT POLYTRON Sayung Demak 2017.

Adanya bukti data tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan PT. HIT POLYTRON Sayung Kabupaten Demak masih belum maksimal, karena target pencapaian produksi pada tahun 2015 dan tahun 2016 belum tercapai. Melihat permasalahan diatas, diperlukan adanya tindakan agar permasalahan tersebut cepat diatasi.

Berdasarkan riset gap dan fenomena gap yang terjadi, dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang terjadi pada PT. HIT Polytron Sayung Kabupaten Demak yakni kepuasan kerja dan kinerja SDM. Sehingga dalam penelitian ini, penulis mengambil judul **“MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM DAN KEPUASAN KERJA DENGAN BASIS BEBAN KERJA DAN STRES KERJA PADA PT. HIT POLYTRON SAYUNG KABUPATEN DEMAK”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. HIT POLYTRON Kabupaten Demak?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. HIT POLYTRON Kabupaten Demak?

3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. HIT POLYTRON Kabupaten Demak?
4. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM pada karyawan PT. HIT POLYTRON Kabupaten Demak?
5. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja SDM pada karyawan PT. HIT POLYTRON Kabupaten Demak?
6. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM pada karyawan PT. HIT POLYTRON Kabupaten Demak.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. HIT POLYTRON Kabupaten Demak.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. HIT POLYTRON Kabupaten Demak.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. HIT POLYTRON Kabupaten Demak.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM pada karyawan PT. HIT POLYTRON Kabupaten Demak.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja SDM pada karyawan PT. HIT POLYTRON Kabupaten Demak.
6. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM pada karyawan PT. HIT POLYTRON Kabupaten Demak.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain untuk dikembangkan sebagai penelitian lebih lanjut, terutama mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM. Selain itu, dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik untuk dunia pendidikan dan produktifitas kerja serta prestasi kerja.

2. Aspek Praktis

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PT. HIT POLYTRON Kabupaten Demak, bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja sangat penting untuk meningkatkan Kinerja SDM