

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting dalam kelangsungan berjalannya sebuah perusahaan dalam berbisnis atau usaha. Tentu saja dalam hal tersebut, kesuksesan dan kelangsungan dalam perusahaan atau organisasi tidak jauh dari peran kinerja pada sumber daya manusianya, hal tersebut dapat kita lihat melalui kualitas kerja seseorang yang diberikan untuk organisasi Suryani *et al.*, (2020: 1). Hal ini sesuai pendapat dari Sutrisno, (2019: 172) Kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan yang dapat kita lihat dari beberapa aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan juga kerjasama untuk mencapai sebuah tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Berkembangnya sebuah perusahaan tidak hanya dengan mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih tapi karyawanlah berperan penting di dalam sebuah perusahaan. karena yang dapat kita lihat, sebuah perusahaan tidak dapat tumbuh dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan yang dimiliki karyawan. Jika kemampuan pada karyawan meningkat daripada tuntutan kerja yang ada, maka akan muncul perasaan bosan. Begitu juga sebaliknya, Jika kemampuan karyawan menurun daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan. Apabila tuntutan atau tekanan terjadi secara terus menerus tentunya akan menimbulkan berbagai hal salah satunya stres kerja. Dalam kondisi ini para pekerja bisa saja mengalami beban kerja yang akan mempengaruhi kondisi kesehatan dan pada akhirnya menimbulkan stres. Stres dalam hal ini juga berperan dalam mempengaruhi sebuah kinerja pada karyawan dan menjadi masalah terbesar untuk menjadi perhatian serta sorotan *global An et al.*, (2020).

Menurut Sunarso, dalam Rohman dan Ichsan (2021:6) Beban Kerja adalah sekelompok atau sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu bagian organisasi atau karyawan dalam perusahaan dalam jangka waktu yang tertentu. Beban

kerja yang dibebankan oleh pegawai dapat dikelompokkan kedalam tiga kondisi, yaitu Beban yang diberikan sesuai standar, terlalu tinggi dan beban pekerjaan yang terlalu rendah. Menurut Anita dkk, dalam Diana (2019:195) beban kerja adalah banyaknya kegiatan yang harus dilakukan secara sistematis oleh unit organisasi atau pemegang jabatan menggunakan teknik analisis pekerjaan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya pada jangka waktu tertentu agar mendapatkan informasi tentang efisiensi dan produktivitas unit organisasi. Dalam perusahaan, beban kerja diusahakan jangan mengalami adanya kenaikan yang nanti dapat mengakibatkan menurunnya potensi kinerja pada karyawan. Karena beban yang berlebihan dalam pekerjaan dapat menurunkan kinerja karyawan pada saat bekerja. Karyawan sering menghadapi pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang ada pada saat ini harus dilakukan secara bersamaan. Tentu saja, tugas-tugas ini membutuhkan waktu, tenaga kerja dan sumber daya lainnya untuk diselesaikan. Dengan ada beban yang harus diberikan, Seringkali sumber daya yang terbatas pasti akan menyebabkan kinerja karyawan yang buruk. Tidak menutup kemungkinan adanya masalah termasuk stamina karyawan berkurang dan perasaan stres. Perasaan tertekan membuat orang menjadi tidak rasional, cemas, gugup, tidak dapat berkonsentrasi Fokus pada pekerjaan, tidak dapat menikmati kebahagiaan atau kepuasan pada Profesinya. Hal ini akan menghalangi seseorang untuk menyadari sifat positifnya, yang suka bekerja.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas, atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat berfungsi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam kata lain yang berkenaan dengan cara seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya serta pelaksanaan tugas Kuantitas, kualitas dan waktu yang dihabiskan untuk dilakukannya.

Siagian (2018: 300) mengatakan, Pada umumnya stres terjadi Karena terdapat ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran dan juga kondisi fisik seseorang, hal ini dapat memicu ketidaknyamanan diri terhadap sekitarnya. Cara yang dapat untuk meningkatkan sebuah kinerja dalam setiap individu yaitu dengan cara menetralkan kadar stres yang mungkin saja dialami oleh masing-masing seseorang. Dapat dikatakan, kinerja karyawan tersebut cukup bagus apabila stres kerja yang

karyawan rasakan rendah. Penyebab seseorang stres salah satunya yaitu beban yang seseorang miliki. Hal lain yang dikatakan Kasmir, (2019: 40) bahwa Beban kerja merupakan perbandingan antara total waktu baku untuk dapat menyelesaikan tugas serta pekerjaan terhadap total waktu standar. Setiap karyawan pastinya tidak menginginkan kelebihan maupun kekurangan beban pekerjaan yang berhubungan dengan kinerja. Kinerja karyawan Sutrisno, (2019: 172) Merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh karyawan yang dapat dilihat dari beberapa aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja tim untuk tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai hasil nyata dari seseorang atas kemampuan yang mereka miliki serta kualitas diri seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, Peneliti ingin melakukan replikasi dari penelitian Sulastris dan Onsardi (2020), yang meneliti mengenai, "Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu". Dengan hasil penelitian bahwa variabel Beban kerja dan Stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sangat berguna, dimana dua tahun terakhir pada masa pandemic ini memaksa karyawan untuk selalu menjaga serta terus meningkatkan kinerjanya. Beberapa daerah maupun negara memberikan himbauan untuk pembatasan kegiatan yang melibatkan banyak orang atau menciptakan kerumunan. akan tetapi bagi beberapa pekerjaan yang memerlukan aktivitas fisik tidak dapat dilakukan dari jauh contohnya pada pekerja PT Rattan House Furniture kawasan Industri BSB Semarang. Perusahaan yang bergerak dibidang *furniture* dengan bahan berkualitas baik yang dianyam seperti meja, kursi, partisi ruangan, lemari, dan macam-macam *furniture* lainnya dengan berbagai model. Berikut ini merupakan data produksi PT Rattan House Furniture kawasan Industri BSB Semarang, dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1

Data produksi PT Rattan House Furniture tahun 2018-2021

Tahun	Meja	Kursi	Partisi Ruangan	Lemari	Lainnya	Total Produksi
2018	20,5	17,5	45,0	30,5	32,7	146,2

2019	47,5	18,5	33,7	17,8	17,1	134,6
2020	31,5	22,7	19,2	17,8	19,1	110,3
2021	20,3	20,5	17,1	47,5	17,1	122,5

Sumber : PT. Rattan House Furniture(2022)

Pada tabel 1.1 tersebut merupakan data produksi perusahaan empat tahun terakhir PT. Rattan House Furniture. Dimana pada dua tahun terakhir ini produksi mengalami penurunan, hal ini disebabkan kurangnya karyawan mencapai target perusahaan. Beberapa faktor yang melatarbelakangi tidak tercapainya target produksi. Yang pertama, dimana jam kerja yang kurang optimal karena perubahan jam kerja tidak seperti dulu sebelum pandemic. Kedua, Beban kerja yang terlalu besar dan tidak sepadan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan adanya perubahan kerja saat ini beberapa karyawan memilih menyelesaikan produksinya dirumah. Dengan membawa kerangka dan bahan anyaman untuk diselesaikan dirumah, tentu. Kondisi tersebut dapat dikatakan melebihi kapasitasnya dalam bekerja, Karena pekerjaan tersebut dinilai sebagai beban kerja yang overload yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Kadang kondisi tersebut membuat karyawannya merasa tertekan dalam bekerja sehingga dapat membuat karyawan stres dan membuat kinerja karyawan terganggu. Perusahaan tersebut membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan. Perubahan jam kerja membuat pekerja perlu belajar untuk dapat mengoptimalkan waktu sehingga keterampilan yang dikuasai belum sesuai dengan tuntutan yang diminta. Beban kerja menciptakan kesenjangan antara kemampuan pekerja dan tuntutan pekerjaan. Beban dengan penyediaan sumber daya yang kurang akan menyebabkan kinerja menurun karena mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja. Sehingga penting untuk memperhatikan pembagian beban kerja yang tepat dan mendistribusikannya sesuai dengan kemampuan karyawan, karena hal ini dapat menimbulkan stres pada karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian replikasi pada PT. Rattan House Furniture kawasan Industri BSB Semarang. Perusahaan harus

mampu menjaga kinerja karyawannya agar dapat menghasilkan produk yang terbaik untuk pembeli. Sehingga peneliti menggunakan sebuah Judul “**Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rattan House Furniture Kawasan Industri BSB Kota Semarang**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan serangkaian latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan serangkaian permasalahan yang akan dijawab didalam penelitian ini :

1. Bagaimana deskripsi Beban kerja, Stres kerja dan Kinerja karyawan PT. Rattan *House Furniture* kawasan Industri BSB Semarang?
2. Apakah Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Rattan *House Furniture* kawasan Industri BSB Semarang ?
3. Apakah Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan *House Furniture* kawasan Industri BSB Semarang ?
4. Apakah Beban kerja dan Stres kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Rattan *House Furniture* kawasan Industri BSB Semarang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang terurai diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Mendeskripsikan tingkat Beban kerja, Stres kerja dan Kinerja karyawan PT. Rattan *House Furniture* kawasan Industri BSB Semarang.
2. Mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Rattan *House Furniture* kawasan Industri BSB Semarang.
3. Mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan *House Furniture* kawasan Industri BSB Semarang.
4. Mengetahui pengaruh dari Beban kerja dan Stres kerja secara Simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Rattan *House Furniture* kawasan Industri BSB Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Didalam Menulis penelitian ini tentunya penulis berharap bahwa hasil penelitian mampu berguna bagi berbagai pihak sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Dapat memperluas ilmu dan wawasan mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagi pembaca. Dapat di terapkan serta dalam mengenai ilmu yang telah diperoleh penulis terutama tentang Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Praktisi

Dapat lebih memperhatikan mengenai kendala-kendala dalam kinerja pada karyawan. Dan diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat kepada perusahaan/ industri untuk dijadikan implementasi bagi perusahaan menyusun strateginya dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Rattan House Furniture kawasan BSB Semarang.