

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang berperan penting guna mencapai tujuan perusahaan. Burhanuddin Yusuf (2015) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Selain itu, menurut Kasmir (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Di era globalisasi sekarang ini perusahaan mulai menuntut para karyawannya untuk lebih kreatif dan inovatif dalam bersaing dengan produk perusahaan lain. Karena, konsumen akan lebih memilih produk yang baik dan lebih murah dibanding lainnya. Hal tersebut merupakan salah satu tantangan bagi karyawan untuk menciptakan produk yang kreatif, inovatif serta dapat dijangkau oleh semua kalangan. Namun, terkadang tuntutan yang terlalu tinggi dapat menimbulkan beban kerja dan stres kerja pada karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Budiarta, Bagia, dan Suwendra (2015) produktivitas perusahaan dapat dicapai ketika perusahaan dapat mengelola SDM yang dimilikinya dengan baik. Karena manusia merupakan pelaku utama dalam kegiatan operasional

perusahaan, sehingga jika kemampuan SDM yang dimiliki perusahaan semakin baik maka hasil yang dicapai akan semakin baik dan sesuai target, begitu pula sebaliknya.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah beban kerja. Tidak jarang beban kerja dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan. Permendagri No. 12/2008 yang dikutip oleh Frenelly F. M. Kimbal (2015) menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dibanding beban kerja maka akan muncul rasa bosan. Namun, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada beban kerja, maka akan muncul kelalahan bahkan stres dalam pekerjaan.

Setiap karyawan memiliki kapasitas kerjanya masing-masing. Dimana jika beban kerja berlebih kemungkinan dapat menimbulkan stres kerja, namun beban kerja yang kurang dapat menimbulkan karyawan cepat bosan dan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Perusahaan harus meminimalisasi kelebihan maupun kekurangan beban kerja melalui pencegahan-pencegahan maupun perbaikan keadaan. Selain itu, perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres serta kebosanan dan segera mengambil langkah untuk mengatasinya karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan berdampak pada kerugian dari segi finansial.

Siagian (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik

seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Menurut Desmonanda (2016) lingkungan kerja adalah suatu situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan kerja itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya. Dari pengertian diatas, lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Peneliti menggunakan obyek penelitian PT Mitrabeton Perkasa, yang merupakan perusahaan bergerak dibidang perdagangan material, kontruksi, dan alat-alat berat. Mulai beroperasi pada tanggal 27 Agustus 2011. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian karena ingin mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Produksi Kerja 2016-2018**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Produksi</b>
2016	17.552
2017	17.000
2018	16.912

Sumber: PT Mitrabeton Perkasa Kudus, 2019.

Dapat kita lihat jumlah produksi beton dari tahun 2016 sampai 2018 masih terdapat penurunan, yaitu tahun 2016 yang awalnya 17.552 beton lalu mengalami

penurunan pada tahun 2017 sejumlah 17.000 dan menjadi 16.912 pada tahun 2018.

Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mengakibatkan produktivitas kerja ikut menurun.

Berdasarkan penelitian oleh Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo (2018) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (-0,020) yang artinya lingkungan kerja bernilai negatif atau tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Sri Wahyuningsih (2018) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Encep Saefullah, Listiawati, dan Asti Nur Amalia (2017) mengungkapkan bahwa variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Serta, variabel stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan juga memiliki hubungan yang sangat kuat. Yoppy Mulyati Virginia dan Cicih Ratnasih (2017) menyatakan secara langsung terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, dan secara langsung terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Wahidah Abdullah dan Trianto Utomo (2015) variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Laily Nurida Safitri, Mardi Astutik (2019) membuktikan

bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Menurut Agrineh Kapitan, A. A. Sagung Kartika Dewi (2019) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan berpengaruh pada semakin berkurangnya stres kerja pegawai. Penelitian menurut Muhammad Jawad dan Mohammad Iqbal (2018) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Ruang lingkup pada penelitian ini dibuat guna membatasi peneliti agar tidak keluar dari tema utama penelitian, yang meliputi:

1. Variabel Eksogen adalah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Variable Endogen adalah Produktivitas Kerja. Serta, variabel intervening adalah Stres Kerja.
2. Obyek penelitian pada PT Mitrabeton Perkasa Kudus.
3. Sampel dalam penelitian ini adalah 114 karyawan bagian produksi PT Mitrabeton Perkasa Kudus.
4. Waktu penelitian yaitu dimulai sejak bulan Februari 2020.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Kemajuan teknologi serta persaingan ditengah era globalisasi sekarang ini yang semakin pesat membuat sumber daya manusia dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan perusahaan. Sehingga besar kemungkinan berdampak pada tingkat beban kerja, stres, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas. Fenomena yang terjadi pada PT Mitrabeton Perkasa

Kudus yang berhubungan dengan beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan produktivitas kerja adalah:

1. Terjadinya penurunan jumlah produksi, yang awalnya 17.552 tahun 2016, tahun berikutnya menjadi 17.000 serta makin menurun ditahun 2018 dengan jumlah 16.912
2. Beban kerja yang meningkat diwaktu tertentu tergantung pada jumlah permintaan konsumen, namun tidak adanya penambahan karyawan pada perusahaan yang memungkinkan tingkat stres pada karyawan meningkat, serta memungkinkan tingkat produktivitas karyawan menurun.
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat mempengaruhi tingkat emosional karyawan sehingga dapat meningkatkan stres kerja pada karyawan dan tingkat produktivitas kerja karyawan menurun.

Maka, berdasarkan pengamatan diatas dan fenomena yang terjadi pada perusahaan. Dapat diuraikan pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan PT Mitrabeton Perkasa Kudus?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan PT Mitrabeton Perkasa Kudus?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Mitrabeton Perkasa Kudus?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Mitrabeton Perkasa Kudus?

5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Mitrabeton Perkasa Kudus?
6. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan melalui Stres Kerja PT Mitrabeton Perkasa Kudus?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan melalui Stres Kerja PT Mitrabeton Perkasa Kudus?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Dari penelitian ini, penulis bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh antara Beban Kerja terhadap Stres Kerja terhadap karyawan PT Mitrabeton Perkasa Kudus.
2. Menganalisis pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja terhadap karyawan PT Mitrabeton Perkasa Kudus.
3. Menganalisis pengaruh antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja terhadap karyawan PT Mitrabeton Perkasa Kudus.
4. Menganalisis pengaruh antara Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja terhadap karyawan PT Mitrabeton Perkasa Kudus.
5. Menganalisis pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja terhadap karyawan PT Mitrabeton Perkasa Kudus.
6. Menganalisis pengaruh antara Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Stres Kerja karyawan PT Mitrabeton Perkasa Kudus.
7. Menganalisis pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Stres Kerja karyawan PT Mitrabeton Perkasa Kudus..

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia guna memaksimalkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, diharapkan dapat memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya mengenai beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan produktivitas kerja.

