

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, uang dan lingkungan kerja saja, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*) (Rivai, 2011:1).

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, mengelola sumber daya manusia akan menjadi lebih penting secara signifikan mengingat sumber daya ini menjadi asset yang paling penting dan merupakan alat untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Kaswan, 2012:2).

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja mempunyai peran yang penting dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja yang kualitas dan kuantitas tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh Kaswan (2012:187), kinerja

adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, salah satunya yaitu kompetensi (Galih : 2017)

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah beban kerja. Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, setiap karyawan tentu memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Besarnya tugas dan tanggung jawab tersebut tergantung pada jabatan yang dipikulnya. Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang tugaskan pada karyawan, baik secara individu ataupun kelompok, dan tugas tersebut harus dilaksanakan pada periode tertentu. Munandar (2012:383) mendefinisikan beban kerja sebagai dari pekerjaan beserta uraian yang harus diselesaikan dalam Waktu tertentu.

Penelitian ini dilakukan di CV Cahaya Utama Box Kudus yang berlokasi di Jl. Mbah Malang Joyo Blolo Karangampel Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus Jawa Tengah. CV Cahaya Utama Box Kudus merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *carton box*. Fenomena yang terjadi pada CV Cahaya Utama Box Kudus adalah kinerja karyawan yang belum maksimal dikarenakan belum dapat memenuhi target perusahaan yang telah ditetapkan. Berikut disajikan data target dan realisasi perusahaan periode Mei 2020 sampai Februari 2021.

Tabel 1.1
Persentase Target dan Realisasi Hasil Produksi
Periode Mei 2020 sampai Februari 2021

No.	Bulan	Target produksi	Realisasi Produksi
1	Mei	100%	74%
2	Juni	100%	76%
3	Juli	100%	72%
4	Agustus	100%	95%
5	September	100%	90%
6	Oktober	100%	100%
7	November	100%	90%
8	Desember	100%	70%
9	Januari	100%	70%
10	Februari	100%	75%

Sumber: CV Cahaya Utama Box Kudus, 2021.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya fluktuasi persentase hasil produksi dan tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV Cahaya Utama Box Kudus belum maksimal. Belum maksimalnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah stress kerja karyawan.

Stres kerja merupakan ketegangan yang dialami seseorang yang dapat berpengaruh pada emosi, jalan berpikir dan fisik seseorang (Siagian, 2012:97). Stres ini diakibatkan dari ketidakmampuan individu untuk berinteraksi terhadap lingkungannya. Menurut Robbins (2016:109) stres kerja merupakan dinamik yang dialami individu dalam menghadapi peluang, kendala atau tuntutan terkait dengan harapan terhadap apa yang dihasilkan dan dipersepsikan tidak penting.

Penyimpangan perilaku karyawan mengalami stres kerja salah satunya adalah tingginya angka ketidakhadiran dan *turnover* karyawan (Luthans,

2011:442). Dari periode Mei 2020 sampai Februari 2021 ketidakhadiran karyawan CV Cahaya Utama Box Kudus mengalami fluktuatif. Sehingga dapat diindikasikan bahwa karyawan CV Cahaya Utama Box Kudus mengalami stres kerja. Berikut ini adalah tingkat ketidakhadiran karyawan CV Cahaya Utama Box Kudus pada periode Mei 2020 sampai Februari 2021:

Tabel 1.2.
Jumlah Absensi Karyawan
CV Cahaya Utama Box Kudus
Periode Mei 2020 sampai Februari 2021

Bulan	Jumlah Absensi Karyawan	Persentase (%)
Mei	8	7,33
Juni	12	11,00
Juli	11	10,09
Agustus	12	11,00
September	17	15,59
Oktober	12	11,00
November	15	13,76
Desember	6	5,50
Januari	7	6,42
Februari	13	11,92

Sumber Data : CV Cahaya Utama Box Kudus, 2021

Dalam menjalankan pekerjaan karyawan tidak terlepas dari lingkungan pekerjaannya. Kelelahan kerja merupakan dampak yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Kelelahan kerja ini merupakan salah satu dampak dimana beban kerja yang diterima karyawan terlalu tinggi (Xiaoming *et. al*, 2016:56). Ketika tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan tinggi maka akan menimbulkan tekanan mental karyawan salah satunya adalah kelelahan kerja yang dialami karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan..

Karyawan CV Cahaya Utama Box Kudus harus bekerja selama 8 jam kerja pada setiap harinya. Ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan dari organisasi maka karyawan tersebut harus menyelesaikannya dengan cara lembur kerja sesuai surat perintah lembur yang diberikan oleh organisasi. Berikut adalah tabel yang menjelaskan banyaknya karyawan CV Cahaya Utama Box Kudus yang bekerja lembur periode Mei 2020 – Februari 2021.

Tabel 1.3.
Jumlah Karyawan Lembur
CV Cahaya Utama Box Kudus
Periode Mei 2020 sampai Februari 2021

Bulan	Jumlah Karyawan Lembur
Mei	50
Juni	45
Juli	65
Agustus	35
September	50
Oktober	40
November	50
Desember	45
Januari	57
Februari	55

Sumber: CV Cahaya Utama Box Kudus, 2021

Data diatas merupakan jumlah karyawan lembur CV Cahaya Utama Box Kudus pada periode Mei 2020 sampai Februari 2021. Secara kuantitatif angka lembur ini dapat diidentifikasi bahwa karyawan mengalami beban kerja yang berlebih, sehingga menimbulkan *burnout* dan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Huaqing Wang (2018) mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Karl Peltzer (2017) yang mengatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap *burnout*. Penelitian yang dilakukan Sangidah (2016) mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Karl Peltzer (2017) mengatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Research gap dalam mengenai beban kerja adalah penelitian dari Lalu Ciptadi Romadhoni (2016) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sangidah (2016) mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *burnout*. Penelitian dari Djastuti (2017) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Worlu (2017) mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian fenomena dan *research gap* di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi “**Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Intervening Pada CV Cahaya Utama Box Kudus**”

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

- a. Variabel eksogen terdiri dari stres kerja, beban kerja, sedangkan variabel endogen adalah kinerja, dan variabel intervening adalah *burnout*.
- b. Penelitian mengambil obyek penelitian di CV Cahaya Utama Box Kudus.
- c. Waktu penelitian adalah selama 2 bulan setelah seminar proposal

1.3. Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada CV Cahaya Utama Box Kudus adalah kinerja karyawan yang belum maksimal dilihat dari realisasi produksi yang belum memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh karyawan CV Cahaya Utama Box Kudus mengalami stres kerja yang ditandai dengan fluktuatifnya angka ketidakhadiran karyawan. Selain itu, dikarenakan adanya beban kerja karyawan yang dibuktikan dengan karyawan harus lembur untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan dari perusahaan.

Dari uraian tersebut, maka akan muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *burnout* karyawan CV Cahaya Utama Box Kudus?
- b. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap *burnout* karyawan CV Cahaya Utama Box Kudus?
- c. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Utama Box Kudus?

- d. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Utama Box Kudus?
- e. Apakah ada pengaruh Burnout terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Utama Box Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap *burnout* CV Cahaya Utama Box Kudus
- b. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap *burnout* CV Cahaya Utama Box Kudus.
- c. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Utama Box Kudus.
- d. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Utama Box Kudus.
- e. Untuk menguji pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Utama Box Kudus.

1.5. Kegunaan Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perkembangan ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja melalui burnout sebagai variabel intervening pada CV Cahaya Utama Box Kudus

- b. Memberikan kontribusi bagi perusahaan yaitu manajemen CV Cahaya Utama Box Kudus dalam meningkatkan stres kerja, beban kerja dan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

