

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber daya selain manusia yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019).

Sumber daya manusia digunakan oleh perusahaan untuk membantu tujuan utama perusahaan dalam mengelola semua jenis usaha yang dilakukan oleh perusahaan. Demi mencapai hal tersebut sumber daya manusia perlu dikelola dengan sangat baik sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan organisasi dengan baik tanpa mengesampingkan kebutuhan karyawan. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka mudah bagi seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas (Susan, 2019).

Manajemen sumber daya manusia melibatkan koordinasi, implementasi dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Susan, 2019). Dalam rangka meningkatkan keunggulan perusahaan sangat penting untuk mencapai efisiensi manajemen dengan cara meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kinerja, pencapaian kepuasan kerja juga sangat penting bagi perusahaan. Memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan tinggi adalah prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, responsif, kualitas, dan layanan. Karakteristik kepuasan kerja yakni bersifat individual dimana setiap karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda satu dengan yang lainnya. Kepuasan timbul setelah karyawan merasakan dan membandingkan antara hasil karya pekerjaan yang telah mereka lakukan dengan hasil yang seharusnya mereka terima dari perusahaan. Berdasarkan karakteristik tersebut kepuasan kerja menjadi hal yang sering dipertimbangkan karena memiliki manfaat besar bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (Andiani, 2020)

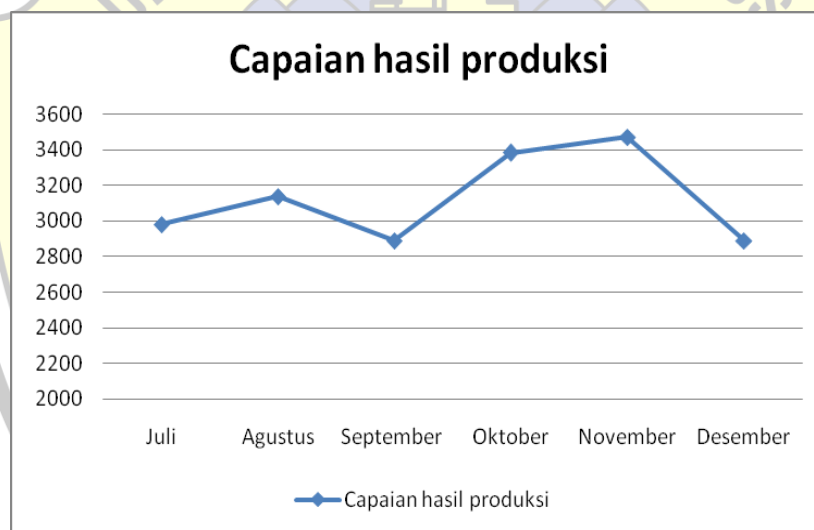
Dari observasi awal dan wawancara kepada pimpinan PR Rajan Nabadi ada permasalahan yang terjadi terkait kinerja karyawan pada PR Rajan Nabadi dimana kinerja karyawan tidak semua optimal karena masih ada kinerja karyawan yang rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Seperti satu lini pack yang setidaknya harus menyelesaikan pekerjaan pengemasan produk 20 detik setiap satu kemasan ternyata hanya mampu menyelesaikan dalam waktu 1 menit bahkan lebih.

Tabel 1.1 dijabarkan capai hasil produksi perusahaan PR Rajan Nabadi selama 6 bulan terakhir.

**Tabel 1.1**  
**Rekapan Hasil produksi semester kedua tahun 2021**

No	Bulan	Target produksi perbulan	Capaian produksi hasil	Selisih
1	Juli	3300 bal	2980 bal	-320 bal
2	Agustus	3300 bal	3138 bal	-162 bal
3	September	3300 bal	2890 bal	-410 bal
4	Oktober	3300 bal	3382 bal	82 bal
5	November	3400 bal	3471 bal	71 bal
6	Desember	3400 bal	2890 bal	-410 bal

Sumber: Data Produksi PR Rajan Nabadi, 2021



**Gambar 1.1**  
**Capaian Hasil Produksi PR Rajan Nabadi Tahun 2021**

Berdasarkan tabel 1.1 dan gambar 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa terjadinya fluktuasi kinerja. Hal ini dilihat dari hasil capaian produksi selama periode pengamatan masih dibawah target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tercatat hanya pada bulan Oktober dan November perusahaan mampu mencapai target produksi.

Selain itu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi ialah untuk memperhatikan stress kerja. Karyawan juga sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin dapat terjadinya stres kerja. Stres dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan, karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Stress kerja juga dapat dipicu karena tidak jelasnya apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan (Ihsan,2018).

Beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap perusahaan memiliki standar tentang beban kerja yang berbeda yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh karyawan. Pemberian beban kerja oleh perusahaan kepada karyawan mempunyai peran agar karyawan secara sungguh-sungguh dalam bekerja dan diharuskan mampu menyelesaikan beban kerja yang dibebankan oleh perusahaan. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres pada karyawan. Persepsi terhadap beban kerja setiap individu atau karyawan pastinya berbedabeda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja seseorang tentu akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, dan akhirnya dapat menyebabkan seseorang ingin memiliki niatan keluar dari pekerjaannya (Fitriantini, 2020).

Faktor positif yang dapat meningkatkan kinerja yakni motivasi kerja. Sari (2022) menyatakan motivasi kerja dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk

berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi karyawan juga mempunyai pengaruh yang besar dalam hal mempengaruhi kepuasan kerja. Pernyataan tentang hubungan tersebut telah dilakukan penelitian oleh Verozika (2018), dan Ekhsan et al (2019) dimana hasil penelitian tersebut dapat membuktikan bahwa motivasi dapat mempengaruhi secara signifikan kepuasan kerja. Adanya dampak positif motivasi terhadap kepuasan kerja mampu mendorong seseorang untuk selalu berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga dapat juga memberikan efek positif bagi perusahaan.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Astuti (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal berbeda diungkapkan oleh Sendow (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Yasa (2019) melakukan penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil berbeda diungkapkan oleh Yusnani (2019) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Terkait variabel motivasi Verozika (2018) dan Ekhsan et al (2019) menyatakan dalam hasil penelitiannya membuktikan bahwa motivasi dapat mempengaruhi secara signifikan kepuasan kerja. Hasil berbeda diungkapkan oleh Adam & Efni (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja.

Rolos (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda diungkapkan oleh Ahmad et al (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terkait stres kerja terhadap kinerja, Sulastri (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil berbeda diungkapkan oleh Ahmad et al (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Astuti dan Mayasari (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil berbeda diungkapkan oleh Wenur (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nurul dan Rahardja (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Djarum Kudus. Hasil berbeda diungkapkan oleh Rivaldo (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan diskripsi latar belakang dan perbedaan hasil penelitian diatas serta kondisi yang terjadi pada PR Rajan Nabadi, maka penulis melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PR Rajan Nabadi”.



## 1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penulisan skripsi ini meliputi:

- 1). Responden penelitian ini adalah para karyawan PR Rajan Nabadi dengan lebih dari 6 (enam) bulan, tanpa memperhatikan bagian/jenis pekerjaannya.
- 2). Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi kerja (X3). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah kepuasan kerja (Y1) yang sekaligus juga menjadi variabel intervening, dan kinerja karyawan (Y2).
- 3). Waktu penelitian tiga bulan setelah proposal disetujui.

## 1.3. Perumusan Masalah

Setelah dijelaskan dalam latar belakang masalah pada sub bab sebelumnya maka dapat dirangkumkan permasalahan yang ada pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Menurunnya performa kinerja karyawan PR Rajan Nabadi dimana tidak dikatakan tidak semua optimal karena masih ada kinerja karyawan yang rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Karyawan belum mampu menyelesaikan target penyelesaian yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Belum tercapainya target produksi perusahaan yang dimungkinkan kurangnya motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Asumsi beban kerja yang berlebih yang dipikul oleh karyawan menjadikan pemicu awal karyawan mengalami stres kerja.

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan di atas, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PR Rajan Nabadi?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PR Rajan Nabadi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PR Rajan Nabadi?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PR Rajan Nabadi?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PR Rajan Nabadi?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PR Rajan Nabadi?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PR Rajan Nabadi?
8. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PR Rajan Nabadi?
9. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PR Rajan Nabadi?
10. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PR Rajan Nabadi?



#### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PR Rajan Nabadi
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PR Rajan Nabadi
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PR Rajan Nabadi
4. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PR Rajan Nabadi
5. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PR Rajan Nabadi
6. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PR Rajan Nabadi
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PR Rajan Nabadi
8. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PR Rajan Nabadi
9. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PR Rajan Nabadi
10. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PR Rajan Nabadi

## 1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis pada penelitian ini adalah:

### 1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan atau kajian bagi PR Rajan Nabadi dalam pengambilan keputusan terkait beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan.

### 2. Manfaat Teoritis

Sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis, yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa akan datang.

