

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diera globalisasi, peran SDM (Sumber Daya Manusia) dalam organisasi menjadi isu penting. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap aktivitas perusahaan. Sarana dan prasarana serta sumber daya yang melimpah, tanpa didukung sumber daya yang handal maka operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sutrisno (2016: 6) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, emosi dan keinginan untuk mencapai tujuan yang baik secara individu dan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang mempunyai pengaruh dampak besar bagi perusahaan karena sumber daya manusia mencapai tujuan dan sasaran melalui kerja sama dengan anggota tim dan lainnya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan harus didukung oleh personalia yang dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar dapat bekerja dengan baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. (Hasibuan, 2017:10).

Kinerja karyawan adalah kegiatan yang dilakukan karyawan selama pelaksanaan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan prestasi dari karyawannya, karena kontribusi karyawan yang berprestasi bagi perusahaan adalah optimal. Selain itu, karyawan yang berprestasi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Hani, 2014:135).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Suci R.Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah besar pekerjaan harus diselesaikan sesuai dengan jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja cukup tinggi atau bentuk tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang dilakukannya.

Irham (2016:214) mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang melebihi kemampuannya, sehingga jika dibiarkan akan berdampak pada kesehatannya. Tidak hanya stres yang terjadi, namun ada penyebab stres yang biasanya diikuti dengan faktor kejadian yang mempengaruhi kejiwaan manusia, dan kejadian tersebut terjadi diluar kemampuan seseorang sedemikian rupa sehingga kondisi tersebut menekan jiwanya.

Samsudin (2015:32) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, terutama dalam kaitannya dengan keadaan pekerjaannya dibandingkan dengan apakah dia mampu melakukan pekerjaan itu sesuai kebutuhan dan keinginan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Duwa Atmimuda Kudus yang beralamat di Jl. Jambean No. 21, Desa Purworejo, Kecamatan Bae, Kabupaten Kudus. PT. Duwa Atmimuda Kudus adalah Bengkel Adi yang awalnya hanya supplier di PT. Hartono Istana Teknologi, dengan perkembangannya saat ini perusahaan tersebut memperluas pangsa pasar menjadi supplier perusahaan yang berada di Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Jawa Timur. Adanya permintaan pasar yang semakin meningkat maka perusahaan mulai menjadi supplier produk *metal furniture* karena banyaknya komponen dari perusahaan meubel yang berada di

Jepara, Kudus, Solo, dan Jawa Timur namun ditengah keeksistensinya terdapat beberapa masalah.

Fenomena permasalahan yang pertama adalah mengenai beban kerja karyawan di PT Duwa Atmimuda Kudus merasakan beban kerja yang ditanggung sangat berat. Jika karyawan belum mencapai target produksi maka akan diadakan kerja lembur sesuai surat perintah yang diberikan oleh perusahaan. Berikut data beban kerja karyawan dilihat dari daftar lembur karyawan periode Januari-September 2023.

Tabel 1.1
Data Lembur Karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus
Januari - September 2023

Bulan	Jumlah Karyawan Lembur (Orang)	Jam Lembur (Jam)
Januari	480	2 Jam
Februari	550	2 Jam
Maret	500	2 Jam
April	570	2 Jam
Mei	600	2 Jam
Juni	580	2 Jam
Juli	600	2 Jam
Agustus	640	2 Jam
September	660	2 Jam
Rata- Rata	575	

Sumber : PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan lembur periode Januari-September 2023 PT. Duwa Atmimuda Kudus mengalami fluktuasi. Karyawan lembur paling rendah terjadi pada bulan Januari sebanyak 480 karyawan sedangkan paling tertinggi di bulan September sebanyak 660 karyawan. Rata- rata karyawan lembur perhari kisaran 20 – 27 karyawan. Karyawan lembur pada PT. Duwa Atmimuda diidentifikasi adanya permasalahan tuntutan

pekerjaan yang harus diselesaikan dari atasan sehingga karyawan harus menambah jam kerja dengan cara lembur.

Fenomena permasalahan yang kedua adalah terjadi stres kerja. Karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus mengungkapkan penyebab mereka stres dalam sebuah pekerjaan adalah tingginya target produksi yang harus dicapai dan terjadinya konflik dengan sesama rekan kerja. Berikut adalah data target dan realisasi hasil produksi (unit) PT. Duwa Atmimuda Kudus Januari-September 2023.

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Hasil Produksi (Unit) PT. Duwa Atmimuda Kudus
Januari - September 2023

No	Bulan	Target Produksi	Realisasi Produk
1.	Januari	1300	1092
2.	Februari	1300	966
3.	Maret	1300	1092
4.	April	1300	840
5.	Mei	1300	1050
6.	Juni	1300	1008
7.	Juli	1300	1050
8.	Agustus	1300	1092
9.	September	1300	1050

Sumber : PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 realisasi produk dari bulan Januari-September 2023 menunjukkan bahwa adanya fluktuasi produksi dan tidak tercapainya target produksi di setiap bulannya. Pencapaian realisasi terendah terjadi pada bulan April yaitu sebesar 840 unit sedangkan realisasi tertinggi terjadi pada bulan Januari, Maret, Agustus yaitu sebesar 1092 unit.

Fenomena permasalahan ketiga mengenai kinerja karyawan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari data absensi karyawan PT. Duwa Atmimuda pada Januari - September 2023.

Tabel 1.3
Tabel Absensi Karyawan Januari - September 2023

No	Bulan	Tanpa Keterangan (A)
1.	Januari	6
2.	Februari	4
3.	Maret	5
4.	April	4
5.	Mei	3
6.	Juni	4
7.	Juli	2
8.	Agustus	5
9.	September	4

Sumber : PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran (absensi) karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus selama periode Januari-September 2023 masih ditemukannya karyawan dengan tidak masuk tanpa keterangan di setiap bulannya dan mengalami fluktuasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal.

Permasalahan atau fenomena lapangan mengenai kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja. Berikut adalah data kelengkapan kerja PT. Duwa Atmimuda Kudus.

Tabel 1.4
Data Kelengkapan Kerja PT. Duwa Atmimuda Kudus

No	Jenis Alat	Keterangan	Kondisi
1.	Kursi	Ada	Baik
2.	Meja	Ada	Baik
3.	Rak Buku	Ada	Baik
4.	Printer	Ada	Baik
5.	Scanner	Ada	Baik
6.	Mesin Copy	Ada	Baik
7.	AC	Ada	Kurang
8.	Kipas Angin	Ada	Kurang
9.	Mesin Produksi	Ada	Cukup
10.	Komputer	Ada	Cukup
11.	Dispenser	Ada	Cukup
12.	Telephone	Ada	Cukup
13.	Toilet	Ada	Kurang
14.	Mushola	Ada	Cukup
15.	Penerangan/ lampu	Ada	Kurang

Sumber : Kepala Bagian Produksi, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa fasilitas yang pendukung di PT. Duwa Atmimuda Kudus yaitu masalah kipas angin dan AC yang kurang baik dapat mengganggu konsentrasi bekerja karena karyawan merasa gerah, kondisi toilet kurang baik karena kebersihan tidak terjaga sehingga muncul bau tidak sedap dari toilet ke lingkungan sekitar, kurangnya penerangan atau lampu dapat mengganggu penglihatan saat bekerja. Hal ini menyebabkan kondisi lingkungan yang kurang baik akan mempengaruhi kepuasan.

Penerangan atau lampu di bagian produksi kurang terang yang mengakibatkan mata lelah seharusnya pencahayaan baik ditempat kerja dapat berdampak baik pada produktivitas, efisiensi kerja dan pengurangan kesalahan kerja. Pada bagian toilet ukurannya terlihat kecil dan sempit, sehingga membuat karyawan kurang nyaman dan kurang semangat bekerja seharusnya toilet yang

luas, bersih serta terawat dapat meningkatkan semangat kerja dengan menjadikan tempat kerja sebagai ruang kondusif untuk bekerja sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat.

Beberapa penelitian sebelumnya memberikan hasil yang beragam. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lumunon, dkk (2019) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasyim (2020) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rauan (2019) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhastary (2020) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2021) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2022) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan dan Septian (2021) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2022) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah (2022) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziek (2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Duwa Atmimuda Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Supaya permasalahan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka perlu adanya pembatasan masalah agar memudahkan penulis dalam melaksanakan penelitian. Maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti secara garis besar membahas mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Duwa Atmimuda Kudus. Maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 1. Variabel eksogen adalah beban kerja dan stres kerja.
 2. Variabel endogen adalah kinerja karyawan.
 3. Variabel intervening adalah kepuasan kerja.
- b. Obyek penelitian pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.

- c. Responden yang diteliti adalah karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
- d. Waktu penelitian ini adalah selama 1 bulan setelah proposal disetujui yaitu 4 Desember 2023.

1.3 Perumusan Masalah

PT. Duwa Atmimuda Kudus adalah salah satu perusahaan yang masih eksis sampai sekarang di kota Kudus. Namun dibalik eksistensinya terdapat beberapa permasalahan yang ada didalam perusahaan sebagai berikut:

- a. Pada tabel 1.1 PT. Duwa Atmimuda Kudus mengalami fluktuasi karyawan lembur hal ini diidentifikasi adanya permasalahan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dari atasan sehingga karyawan harus menambah jam kerja dengan cara lembur.
- b. Pada tabel 1.2 terjadinya fluktuasi produksi akibat dari tekanan dari atasan untuk segera menyelesaikan pekerjaan membuat tingkat stres kerja semakin meningkat.
- c. Pada tabel 1.3 masih ditemukannya karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan menjadikan masalah terhadap kinerja.
- d. Pada tabel 1.4 bahwa kondisi AC, kipas angin, toilet dan penerangan atau pencahayaan memiliki kondisi kurang baik menjadikan masalah kepuasan kerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dirumuskan pertanyaan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?
- b. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?
- c. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?
- d. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?
- e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
- b. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
- c. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
- d. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.

- e. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak diantaranya, sebagai berikut:

a. **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sarana informasi dalam meningkatkan wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia dalam kajian yang berkaitan dengan beban kerja, stress kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

b. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi bagi perusahaan yang terkait dengan permasalahan pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.