

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi merupakan salah satu faktor pendorong yang memicu sebuah perubahan. Setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi dapat bertahan dan sustainable. Tantangan dan perubahan dan lingkungan mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektifitas organisasi adalah sumber daya manusia yang sering disebut human capital. Apabila pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan baik dan tepat, niscaya akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan solid dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dari efektifitas organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja team atau kelompok kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai adalah hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencerminkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas individu dalam bekerja. Penilaian kinerja pegawai sering digunakan untuk menentukan pengembangan karier, pemberian penghargaan, dan pelatihan lebih lanjut.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja (**Rahayu & Rushadiyati, 2021**).

Stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Ini dapat disebabkan oleh faktor seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, dan konflik antar karyawan. Stres kerja yang berkelanjutan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik, serta kinerja di tempat kerja.

Stres kerja adalah respon individu terhadap pekerjaannya yang tidak mampu dilakukan karyawan sehingga merasa tidak nyaman dan tidak senang dengan pekerjaannya (**Safitri, 2020**).

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban ini dapat mencakup berbagai jenis aktivitas, baik yang bersifat fisik maupun mental, yang diperlukan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Beban kerja yang terlalu

berat dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas, sementara beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja.

Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak (**Hermawan, 2024**).

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif atau negatif yang dialami seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kompensasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai-nilai penting yang ada dipekerjaan (**A. A. Saputra, 2021**).

PT. Suka Fajar Ltd adalah dealer utama yang memasarkan kendaraan dengan merek Mitsubishi. Produk Mitsubishi adalah produk keluaran Jepang yang telah memasuki pasar otomotif di Indonesia. Dalam memasarkan produk mitsubishi, PT. Suka Fajar Ltd harus bersaing dengan perusahaan distributor kendaraan lainnya, seperti Toyota dan Honda yang telah memiliki pasar yang sangat luas di Indonesia khususnya di Sumatra Barat. Saat ini PT. Suka Fajar

Ltd telah memasarkan berbagai jenis mobil keluaran Mitsubishi yang dapat kita temui di pasar diantaranya minibus, *pick up, truck, box*, dan jenis sedan.

PT. Suka Fajar Ltd Solok merupakan perusahaan swasta nasional di Indonesia dan Solok khususnya, yang bergerak di bidang usaha penjualan dan service kendaraan roda empat jenis Mitsubishi seperti *Galant, Lancer, Kuda Grandia, Colt Diesel, L300* dan sebagainya. Unit usaha yang dijalankan oleh Mitsubishi PT. Suka Fajar Solok diantaranya 3 S (*Sale, Service, & Spare Part*), meliputi department Sale melayani penjualan unit kendaraan baru merek Mitsubishi, Department *Workshop/Service* Melayani Service kendaraan sesuai *Service Boolet, Service Berkala, & Service Umum*, dan *department Spare Parts* melayani penjualan suku cadang asli dan mendistribusikan suku cadang asli mitsubishi kepada part shop yang tersebar diwilayah Mitsubishi Solok. Dalam kegiatan operasionalnya masih sering ditemukan masalah tentang kinerja pegawai pada PT Suka Fajar. Masalah yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dilihat pada absen pegawai tahun 2024 dari bulan januari hingga oktober.

**Tabel 1. 1 Absen Karyawan PT Suka Fajar Solok**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Sakit	Izin	Alfa
Januari	61	41	12	8	-
Februari	61	36	7	18	-
Maret	61	40	6	15	-
April	61	43	5	13	-
Mei	61	38	11	12	-
Juni	61	39	6	16	-
Juli	61	42	8	11	-
Agustus	61	48	4	9	-
September	61	45	6	10	-
Oktober	61	25	12	24	-
November	61	25	12	24	-
Desember	61	35	11	15	-

*Sumber: PT. Suka Fajar Solok (2024)*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa pada bulan januari sampai bulan desember masih banyak karyawan yang sakit dan izin. Dapat disimpulkan bulan oktober dan November banyak karyawan yang sakit dan izin. Dimana hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Murtasiyah (2024)** Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **Lestari et al (2020)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **Pratama et al (2023)** Hasil penelitian didapatkan stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **S. W. Saputra & Marlius (2023)** Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **Idrus & Risdah (2023)** berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **Muawwanah & Liana (2024)** beban kerja mempengaruhi positif atas kinerja karyawan.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasaan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Suka Fajar Solok”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

1. Stres kerja dan beban kerja dapat dialami pada semua jenjang jabatan pada PT Suka Fajar Solok.
2. Banyaknya kerjaan yang belum diselesaikan dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawan.
3. Terdapat naik turun persentase absen karyawan pada PT Suka Fajar Solok.
4. Perlunya pembagian tugas masing masing karyawan agar beban kerja tidak terlalu berat.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini penulis membatasi permasalahan pada hal – hal yang berkenaan dengan stress kerja (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan kepuasaan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT Suka Fajar Solok.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal diatas, maka masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasaan kerja pada PT Suka Fajar Solok?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasaan kerja pada PT Suka Fajar Solok?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Solok?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Solok?
5. Apakah kepuasaan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Solok?
6. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasaan kerja pada PT Suka Fajar Solok?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasaan kerja pada PT Suka Fajar Solok?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasaan kerja pada PT Suka Fajar Solok
2. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasaan kerja pada PT Suka Fajar Solok
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Solok
4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Solok
5. Pengaruh kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Solok
6. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasaan kerja pada PT Suka Fajar Solok
7. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasaan kerja pada PT Suka Fajar Solok

## **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasaan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Suka Fajar Solok.

## 2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasaan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Suka Fajar Solok serta dapat menjadi bahan pengembangan ilmu dan literatur yang berguna sebagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasaan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Suka Fajar Solok.