

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang sangat penting agar sebuah perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya kurang baik perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya, meskipun sumber daya yang lain sudah terpenuhi atau dengan kata lain kinerja akan rendah.

Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dipelihara, dibina dan dikembangkan agar kinerja karyawan meningkat. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat jika terdapat kerjasama dan hubungan baik antar pimpinan dan karyawan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka kinerja perusahaan akan meningkat juga. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner usaha bukan sebagai pekerja semata saja. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting untuk perusahaan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2006:12)** yang menyatakan bahwa karyawan adalah kelayakan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak mungkin terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. walaupun memiliki sarana dan prasarana yang baik dan memadai, namun jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang berkompeten dan berkinerja yang baik, maka akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing di era yang sangat kompetitif ini. Peran karyawan dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat vital untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan menjadi agen perencana, pelaksana, dan pengendali yang harus berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut **Stoner (2017:50)** menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Menurut **Anastasi (2017:51)** kinerja adalah hasil produktivitas seseorang terhadap tanggung jawab pekerjaannya dalam suatu organisasi dimana seseorang itu bekerja. Adapun faktor-faktor yang dinilai peneliti dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan menurut **Wicaksono (2017)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres kerja, beban kerja, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

Stres kerja menurut **Robbins dan Coulter (2017:1)** adalah reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebihan yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau bahkan peluang yang melampaui banyak. Menurut **Mangkunegara (2017:2)** stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Selain itu beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah saat bekerja. Oleh sebab itu, diperlukan perhitungan beban kerja untuk karyawan. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yaitu fisik, mental, dan juga penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Menurut **Menpam, 1997 (2020:3)** beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan **UU Kesehatan No. 36 tahun 2009 (2020:3)** menyatakan bahwa beban kerja ialah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil kali jumlah pekerjaan dengan waktu. Beban kerja berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung, contohnya seperti kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas kerja, kesalahan-kesalahan yang terjadi, dan lain-lain. Penanganannya bisa diambil tindakan secara langsung seperti istirahat

sejenak dari pekerjaan, pemberian waktu makan dan minum atau istirahat, dan lain sebagainya. Hasil dari penanganannya pun bisa dirasakan secara langsung dan biasanya membutuhkan waktu yang relatif singkat. Beban kerja yang bersifat mental tidak dapat dilihat secara langsung. Penanganan beban kerja mental tidak semudah penanganan beban kerja fisik. Oleh karena beban kerja mental berkaitan dengan psikis seseorang, maka dibutuhkan pendekatan tersendiri untuk mengetahui apa penyebab beban kerja mental tersebut sehingga bisa diatasi. Penilaian beban kerja mental juga tidak semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi tubuh. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja dapat mempengaruhi kegiatan-kegiatan dalam perusahaan mengenai penyelesaian tugas dan pekerjaan setiap karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan dapat memberikan kejelasan bagi mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab masing-masing, serta mencegah terjadinya saling melempar tanggung jawab.beban.

Ketika sumber daya mampu memberikan kinerja dan tidak mengalami stress kerja serta beban kerja maka berarti karyawan perusahaan mengalami kepuasan kerja. **Dole and Schoder (2017:40)** mengatakan bawasanya kepuasan kerja merupakan perasaan dan reaksi individu perorangan terhadap lingkungan pekerjaannya. Menurut **Testa (2017:40)** kepuasan kerja mendefinisikan kegembiraan,kebahagiaan atau pernyataan emosi yang positif dan ini merupakan bentuk hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Suatu penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki

tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja seorang karyawan akan muncul jika seorang karyawan mau dan merasa senang dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa :

1. Dalam penelitian Ilyas Wiradirga dan Ariyati Arfah dalam judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Jaya Abadi Makassar.
2. Dalam penelitian Silvy sondari, Iwan Henri Kusnadi, dan Ade Suparman “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari stres kerja” berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambakasari.
3. Paramitadewi (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak seimbanganya beban kerja menyebabkan karyawan tidak dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja. Di mana dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa tingginya beban kerja sangat memengaruhi tingkat kinerja karyawan.
4. Rambe (2018) dan Mahesa (2010) yang menyatakan bahwa terdapat sebuah pengaruh positif dan signifikan antara tingkat kepuasan dengan kinerja.

PT. Pasaman Marama Sejahtera Palm Oil Mill yang selanjutnya disingkat dengan PT. PMS POM yang berada di Jorong Simpang Gadang Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat yang dikenal sebagai kota sawit. Perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit yang didirikan oleh Bapak Sumadi Gunawan pada tahun 1990-an. Tujuan didirikannya perusahaan ini untuk meningkatkan penghasilan serta menyediakan lapangan pekerjaan bagi para masyarakat yang berada di sekitar perkebunan serta untuk meraih keuntungan dengan standar Internasional secara luas.

PT. Pasaman Marama Sejahtera merupakan cabang dari Incasi Raya Group yang kantor pusatnya berada di Jalan Diponegoro No. 1 Padang Sumatera Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan Kelapa Sawit, Karna daerah Pasaman dinilai produktif terhadap buah kelapa sawit sehingga Bapak Sumadi Gunawan memutuskan membuka cabang di daerah Pasaman Barat. Perusahaan ini dalam menjalankan aktivitas sangat bergantung pada sumber daya manusia. Dengan mempunyai sumber daya yang berkualitas maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan dengan cepat.

**Tabel 1.1**

**Laporan Produksi PT. Pasaman Marama Sejahtera Unit Pabrik**

| No | Tahun | Target CPO     | Actual CPO     | Penyimpangan |
|----|-------|----------------|----------------|--------------|
| 1. | 2017  | 32.168.192 Ton | 32.004.140 Ton | -165.052 %   |
| 2. | 2018  | 29.155.751 Ton | 28.797.480 Ton | -358.235 %   |
| 3. | 2019  | 26.365.700 Ton | 26.354.590 Ton | -11.110 %    |
| 4. | 2020  | 30.884.822 Ton | 31.087.690 Ton | +202.868 %   |

**Sumber : PT. Pasaman Marama Sejahtera (2017-2020)**

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Produksi mengalami turun naik, di PT. Pasaman Marama Sejahtera karyawan masih memiliki kekurangan di

dalam pekerjaannya. Dimana masih ada permasalahan – permasalahan yang terjadi disinyalir oleh stress kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Dimana terkadang bahan baku atau bahan produksi yaitu buah sawit masih kurang karna beberapa gangguan seperti buah sawit yang sedikit, serta buah sawit yang mentah dan juga busuk, bahan baku sawit yang mentah tidak bisa diolah sedangkan buah sawit yang busuk bisa disebabkan 2 faktor yaitu karna membludaknya buah sawit sehingga terjadi keterlambatan produksi oleh karyawan dan membuat bahan busuk di pabrik serta bisa juga berasal dari penjual yang memang menjual bahan busuk sehingga di tolak dan membuat bahan produksi tidak bisa mencapai target produksi, buah sawit yang membludak juga menyebabkan karyawan harus mengalami lembur sehingga karyawan mengalami kelelahan dan stress karna beban kerja yang banyak. Beban fisik yang terlalu berat akan dapat menimbulkan kelelahan sehingga dapat berpengaruh pada jumlah produk (kuantitas) yang dihasilkan perharinya untuk meningkatkan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana yang kurang nyaman dan juga dapat menimbulkan stress kerja. Kenyamanan dan kepuasan pekerja merupakan aspek yang penting dalam suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan keadaan stress kerja dan beban kerja karyawannya agar bisa memberikan kepuasan kepada karyawan dan bisa mencapai target perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai penggerak vital harus dikelola secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan lebih mudah dicapai, namun dalam mengatur dan mengelola karyawan tidaklah mudah karna masih ditemuinya perbedaan pikiran, perasaan, status, dan latar belakang antar karyawan organisasi. karna tidak dapat diatur maka perusahaan harus mampu dan bisa mengatasi stress dan beban kerja karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP**

## **KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. PASAMAN MARAMA SEJAHTERA (PT. PMS)”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Stres kerja masih tinggi.
2. Beban kerja terlalu tinggi.
3. Kinerja Karyawan yang masih kurang optimal.
4. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan masih rendah.
5. Tanggung jawab karyawan yang overload.
6. Waktu untuk menyelesaikan tugas terlalu singkat.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus kepada tujuan maka dibatasi variabel bebasnya adalah stress kerja sebagai X1, Beban Kerja sebagai X2 dan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan sebagai Y, sedangkan untuk variable Intervening adalah Kepuasan Kerja sebagai Z. penelitian ini memfokuskan pada **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di PT. Pasaman Marama Sejahtera (PT. PMS) “.**

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Pasaman Marama Sejahtera (PT.PMS)?

2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Kepuasan Kerja di PT. Pasaman Marama Sejahtera (PT. PMS)?
3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pasaman Marama Sejahtera (PT. PMS)?
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pasaman Marama Sejahtera (PT. PMS)?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pasaman Marama Sejahtera (PT. PMS)?
6. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Pasaman Marama Sejahtera (PT.PMS)?
7. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Pasaman Marama Sejahtera (PT. PMS)

### **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut :

#### **a. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Pasaman Marama Sejahtera (PT. PMS)
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT.Pasaman Marama Sejahtera (PT. PMS)?
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pasaman Marama Sejahtera (PT.PMS)?



4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pasaman Marama Sejahtera (PT. PMS)?
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pasaman Marama Sejahtera (PT.PMS)?
6. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Pasaman Marama Sejahtera (PT. PMS)?
7. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Pasaman Marama Sejahtera (PT. PMS)?

**b. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

**1. Teoritis**

- Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM (Sumber Daya Manusia) secara lebih baik dan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan memperhatikan Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Pasaman Marama Sejahtera
- Bagi pihak akademis diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi menambah referensi dan memperkaya perpustakaan mengenai Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap

Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening

- Bagi ilmu pengetahuan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening.

## **2.Praktis**

- Bagi penulis dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.