

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam dunia kerja, baik institusi maupun industri, sangat membutuhkan sumber daya manusia. SDM atau yang juga dikenal dengan sebutan *human resources* menjadi penting karena akan memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan perusahaan. Menurut (Jackson & Mathis, 2017) sumber daya manusia merupakan suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi yang berfungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut secara efektif dan efisien.

Efektifitas dan efisiensi suatu perusahaan juga harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dapat dikatakan sebagai pengembangan sumber daya manusia, yang berfungsi melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karier karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional suatu organisasi. Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya dan secara simultan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan serta memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang sangat bernilai bagi organisasi. Sebagai

konsekuensinya, manajemen sumber daya manusia mencakup usaha-usaha untuk mengangkat kemajuan personal, kepuasan karyawan, dan mematuhi ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. (Marlina et al., 2022).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang sangat penting karena perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas SDM yang ada di perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. (Taufiq, 2016). Wajar saja jika peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja, karena sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan perubahan teknologi dalam manajemen. Manajemen Sumber daya manusia juga memiliki peranan penting bagi perusahaan, peranan MSDM diakui selain mampu, cakap dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan

untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan.(Marlina et al., 2022).

Perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia karena peranan sumber daya manusia sangat krusial dalam membentuk dan menjaga sumber daya manusia yang berkualitas, termotivasi, dan produktif. Karyawan yang berkualitas dan puas dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan dan membantu mencapai tujuan bisnis jangka panjang. Oleh karena itu, investasi dalam manajemen SDM yang baik sangat penting bagi kesuksesan dan kelangsungan perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan kinerja karyawannya, karena menurut Wibowo, (2017) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan kinerja menurut Budiasa, (2021) mengatakan kinerja karyawan merupakan perilaku nyata dari setiap individu atas hasil kerjanya kepada perusahaan sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja berbeda dengan yang lainnya. Baik tidaknya kinerja suatu individu akan sangat berpengaruh kepada keberlangsungan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal kepada organisasi, termotivasi dan akan menikmati pekerjaan yang dilaksanakan, akan tetapi terkadang dapat menyebabkan individu tidak dapat melepaskan diri dari tekanan pekerjaan yang dihadapi.

Pekerjaan karyawan, waktu kerja, dan porsi kerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan, karena pekerjaan yang tidak diperhatikan bisa menjadi beban kerja bagi karyawan. Beban kerja yaitu suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif', yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Budiasa, (2021), beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang berasal dari dalam individu yang mampu membentuk dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain dari faktor internal, faktor dari eksternal individu juga merupakan faktor penentu dari kinerja karyawan, seperti fasilitas kerja atau iklim organisasi. Iklim organisasi perusahaan juga salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, iklim perusahaan yang tidak diperhatikan bisa berpengaruh kepada kinerja karyawan, karena karyawan merasa tidak nyaman dan stres akibat iklim organisasi yang tidak diperhatikan oleh perusahaan.

Dengan hal itu perusahaan juga harus memperhatikan kenyamanan dan iklim organisasi yang baik bagi karyawannya, dengan diperhatikannya hal tersebut karyawan akan terhindar dari stress kerja. Penyebab dari stress kerja itu bisa dari ketegangan karyawan antara tuntutan pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan dengan sumber daya yang dimiliki oleh individu, seperti kemampuan, waktu, dan dukungan. Seperti yang dikatakan oleh P. S. Robbins, (2006) stress kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan karena stress kerja karyawan merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

PT. Bintang Indokarya Gemilang merupakan anak perusahaan PT. Panarub Industri yang terletak di Desa Tengguli, Kecamatan Tanjung, Kabupaten Brebes. PT. Bintang Indokarya Gemilang berdiri sejak tahun 1975, Perusahaan didirikan di atas lahan 27 hektar, dan perusahaan ini, setidaknya telah memiliki sampai 8.000 karyawan. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan manufaktur yang memiliki hubungan kemitraan bisnis dengan memproduksi sepatu olahraga brand terkenal seperti diadora, reebok, nike, dan adidas.

Namun pada karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang terjadi fenomena, karyawan yang dituntut untuk terus menerus meningkatkan kualitas sehingga menyebabkan tekanan beban kerja dan stress yang tinggi, adapun penyebab

lain, yaitu hasil yang diterima oleh karyawan tidak sebanding atau sepadan dengan apa yang dikerjakan, sehingga beban kerja dan stress kerja yang dirasakan pada pegawai mengakibatkan kinerjanya mengalami penurunan. Karena pada dasarnya perusahaan beroperasi dengan sumber daya manusia yang teratur dan terencana.

Disisi lain berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui ada hasil penelitian yang tidak konsisten, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Musa & Surijadi, (2020) menunjukkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dari penelitian diatas menurut penelitian yang dilakukan Arfani & Luturlean, (2018), berdasarkan pengolahan data dihasilkan dalam penelitiannya dari pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menyatakan variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil penelitian yang dilakukan Diana, (2019) dengan tujuan untuk mengetahui apakah beban kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hasil riset tersebut menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Haq et al., (2020) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan negatif antara beban kerja dengan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan Johari et al., (2018) yang dilakukan di sekolah umum wilayah utara semenanjung Malaysia juga mengatakan beban kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan & Septian, (2021) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Berbeda dari penelitian di atas dari hasil penelitian yang dilakukan Lestari et al., (2020) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan Bashir & Ramay, (2010) menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan menurunkan kinerja karyawan, dan dari hasil tersebut organisasi harus memfasilitasi budaya yang mendukung dalam suasana kerja organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Haq et al., (2020) juga menunjukkan hasil bahwa setiap penurunan satuan stres akan membawa kenaikan satuan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika stres kerja naik maka kinerja karyawan akan turun, maka dengan demikian beban kerja dan kinerja karyawan berpengaruh negatif signifikan. Dari penelitian yang dilakukan Antonita Christy & Sholihati Amalia, (2017) menunjukkan bagaimana tekanan kerja yang dihadapi karyawan produksi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan pembahasan di atas dapat disimpulkan masih terjadi inkonsistensi antara beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu hasil penelitian ini menyoroti pentingnya

mengelola beban kerja dan stres kerja di lingkungan kerja secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan dan mengatasi faktor-faktor ini, dunia usaha dapat menciptakan karyawan yang lebih sehat dan produktif, yang dapat bekerja maksimal tanpa terganggu oleh kelelahan emosional yang berpotensi mengganggu kelangsungan bekerja. Dengan demikian maka penelitian ini memodifikasi dari jurnal Karatepe, (2013) dan Haq et al., (2020) oleh karena itu dengan inkonsistensi diatas, maka penulis terdorong untuk mengamati dan mengkaji tentang **“Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kelelahan emosional”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang?
- 3) Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional pada karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang?
- 4) Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional pada karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang?

- 5) Apakah kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang?
- 6) Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan emosional pada karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang?
- 7) Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan emosional pada karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kelelahan emosional karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kelelahan emosional karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang.

- 6) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kelelahan emosional pada karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang.
- 7) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kelelahan emosional pada karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang.

D. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Diharapkan laporan riset ini dapat dijadikan referensi bagi pembaca dan memberikan kontribusi pada pengembangan teori Sumber Daya Manusia ataupun yang ingin melakukan penelitian tentang variabel serupa yang ada di dalam laporan ini.

2) Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan solusi atau strategi dalam praktik industri atau masyarakat untuk mengatasi tantangan atau hambatan yang terjadi dan dapat membantu memberikan panduan kepada pengambilan keputusan atau manajemen dalam merumuskan kebijakan atau praktik terbaik dalam organisasi atau industri tertentu.