

BAB I

PENDAHULUAN

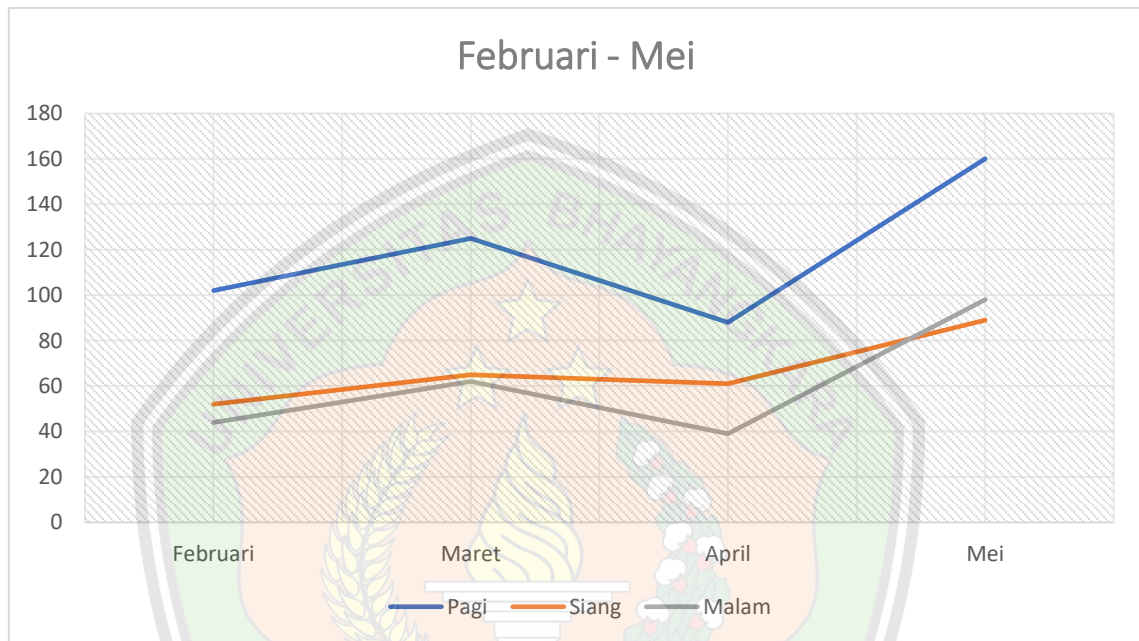
1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu bentuk paling penting dalam kesejahteraan suatu perusahaan dan merupakan *asset* berharga bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Manusia merupakan sumber daya yang tidak dapat diperbarui. Sumber daya manusia juga bisa menjadi pintu awal untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya peran dari Sumber Daya Manusia (SDM).

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan mempunyai arti yang sangat penting bagi karyawan yang menjadi penilaian perusahaan karena karyawan bisa mendapatkan promosi, atau penghargaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia dan kinerja karyawan tersebut. Sehingga, karyawan harus dituntut untuk bisa menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, dan bisa mengembangkan dirinya didalam perusahaan tersebut. *Employee performance is also defined as one of the abilities of employees derived from a behavioral results, as well as skills in work* (Faeni *et al.*, 2019). Kinerja karyawan yang terjadi pada PT Muliaglass Float Division masih belum optimal yang mengakibatkan karyawan tersebut banyak mendapatkan masalah kerja. Ada salah satu faktor yang menyebabkan kurangnya optimal kinerja karyawan ialah beban kerja. Beban kerja merupakan unsur yang dapat berpengaruh dalam suatu kegiatan – kegiatan dalam perusahaan mengenai tugas pekerjaan setiap karyawannya. Beban kerja pada karyawan sudah disesuaikan dengan jabatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Meutia & Narpati, 2021).

Karyawan yang tidak dapat menghadapi segala tuntutan – tuntutan tugas yang diberikan maka mereka akan menyebutnya pekerjaan itu sebagai beban kerja. Dengan tuntutan – tuntutan tugas yang banyak karyawan tersebut akan merasa stress yang dapat berpengaruh pada emosi dan fisik seseorang. Selain berpengaruh pada stress, beban yang berlebihan mampu menurunkan kinerja mereka.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan adalah bahwa masih belum optimalnya kinerja karyawan. PT Muliaglass Float salah satu perusahaan besar yang bergerak dibidang kaca lembaran. Perusahaan ini memiliki karyawan yang banyak dan dibagi menjadi tiga sift. Perusahaan ini sering terjadi beban kerja yang membuat kinerja karyawan menurun.



Gambar 1. 1 Absensi Karyawan

Sumber: PT Muliaglass Float Division, tahun 2022

Mengenai masalah beban kerja, berdasarkan hasil wawancara *manager Cold End F3* beserta data yang didapatkan yaitu data absensi atau kehadiran karyawan. Pada bulan Mei 2022 sebanyak 160 karyawan yang tidak masuk karena sakit dan cuti yang menyebabkan beban kerja karyawan bertambah karena jumlah personilnya yang kurang. Akibat dari kurangnya personil, karyawan bekerja lebih ekstra untuk memenuhi target atau pull tersebut yang ditentukan perusahaan. Beban kerja jadi berlebih, karena perusahaan sudah mempunyai target atau pull yang sudah ditetapkan dan tidak bisa untuk dikurangkan. Hal ini terjadi karena karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target disaat kurangnya personil sehingga dapat mengalami *over time* atau lembur.

Fenomena ini terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh oleh (Parashakti & Putriawati, 2020) dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerjakerja, beban kerja dan kinerja karyawan serta menggunakan metode SEM PLS yang menunjukkan hasil bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah konflik kerja. Konflik juga bisa memecah belah suatu organisasi karena seringnya ketidakcocokan dalam bekerja. Konflik yang terjadi di tempat kerja, lalu diberikan pekerjaan yang banyak bisa menyebabkan karyawan akan kelelahan dan stress, yaitu suatu kondisi yang tidak menyenangkan yang harus diterima oleh karyawan atau setiap orang secara fisik atau mental.

Banyaknya konflik yang terjadi antar karyawan bisa menurunkan kinerja karyawan, dimana pekerjaan akan terhambat. Selain itu, konflik terjadi karena kurangnya komunikasi antar atasan dan bawahan atau rekan kerja sehingga dapat berakibat kesalahpahaman dalam bekerja, tujuan yang tidak jelas, dan saling menyalahkan yang berujung akan kemarahan antar individu. Seharusnya dalam bekerja kerjasama bisa terjalin dengan baik dan lancar, karena konflik kerja yang terjadi akhirnya pekerjaan tersebut berantakan dan tidak dapat terselesaikan.

Berdasarkan hasil wawancara *manager Cold End F3* konflik kerja yang sering kali terjadi banyak karyawan tidak disiplin waktu dan lalai. Perusahaan menggunakan sistem aplusan atau bergilir yaitu dengan mengacu 80 menit kerja dan 40 menit *stand by* artinya 2 orang bekerja dan 1 orang *stand by* jadi dalam 1 tim berjumlah 3 orang. Saat aplusan tidak tepat waktu maka dapat terjadi konflik kerja atau kesalahpahaman terhadap tim, hal ini terjadi kurangnya kerjasama antar tim. Kondisi ini bisa menyebabkan memakan waktu untuk istirahat. Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu pekerjaan terhambat, dan hubungan tim menjadi tidak harmonis. Fenomena ini terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh (Juartini, 2021) menunjukkan hasil bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan atau positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat terjadi karena karyawan dan rekan kerja tidak kompak, rendahnya

komunikasi yang menyebabkan sulit beradaptasi, sulitnya mencari solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Beban kerja seringkali perusahaan berikan kepada karyawan yang bukan dibidangnya dan bukan tugasnya dimana karyawan tersebut akan merasa kesulitan. Selain itu konflik kerja antar atasan dan bawahan atau rekan kerja seringkali terjadi membuat pekerjaan sukar untuk diselesaikan. Kedua faktor ini bisa mengakibatkan stress kerja. Stress kerja adalah suatu keadaan ketegangan seseorang yang dapat dipengaruhi oleh emosi, pikiran, dan fisik seseorang. Maka dari itu perusahaan harus bisa memberikan kenyamanan terhadap karyawannya dan beban kerja juga perlu disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan jumlah jam dalam menyelesaikan tugas tersebut agar terhindar dari stress kerja. Selain itu, konflik kerja juga sebaiknya dihindari guna untuk menjalin kerjasama kerja antar atasan dan bawahan dengan begitu bisa meminimalisir stress kerja.

Selanjutnya, berdasarkan wawancara *manager Cold End F3* stress kerja yang terjadi pada karyawan yaitu disebabkan oleh beban kerja dimana karyawan harus memenuhi target apabila banyak personil yang kurang sehingga karyawan tersebut mudah emosi, tidak fokus dalam bekerja dan stress kerja. Sehingga kinerja mereka menurun. Selanjutnya, konflik kerja yang terjadi pada karyawan yaitu kurangnya komunikasi, dan kerjasama tim. Sehingga, dapat menyebabkan stress kerja dan kinerja mereka tidak optimal yang berakibat pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik. Fenomena ini terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan, 2018) dengan variabel stres kerja dan kinerja karyawan serta menggunakan metode analisis regresi tunggal yang menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh nyata atau positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian masalah tersebut serta hasil penelitian terdahulu maka penelitian ini ingin menguji Efek Mediasi Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan oleh Beban Kerja dan Konflik Kerja pada PT Muliaglass Float Division.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja pada PT Muliaglass Float Division?
2. Bagaimana pengaruh Konflik Kerja terhadap Stress Kerja pada PT Muliaglass Float Division?
3. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muliaglass Float Division?
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muliaglass Float Division?
5. Bagaimana pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muliaglass Float Division?
6. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stress Kerja pada PT Muliaglass Float Division?
7. Bagaimana pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stress Kerja pada PT Muliaglass Float Division?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja pada PT Muliaglass Float Division.
2. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Kerja terhadap Stress Kerja pada PT Muliaglass Float Division.
3. Untuk menganalisis Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muliaglass Float Division.
4. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muliaglass Float Division.

5. Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muliaglass Float Division.
6. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stress Kerja pada PT Muliaglass Float Division.
7. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stress Kerja pada PT Muliaglass Float Division.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan untuk memperdalam ilmu tentang beban kerja, konflik kerja, stress kerja dan kinerja karyawan serta dapat menerapkan teori – teori yang telah diperoleh oleh penulis selama mengikuti kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Muliaglass Float Division upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik melalui perbaikan pada beban kerja dan konflik kerja serta stress kerja.

3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semu pihak yang membutuhkannya.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang luas, dengan tujuan agar masalah ini penulis membatasi ruang lingkup penelitian dengan memfokuskan penelitian pada Efek Mediasi Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan oleh Beban Kerja dan Konflik Kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih materi – materi yang disajikan pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sedemikian rupa untuk mempermudah dipahami, penulis membuat sistematis penulisan.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematis penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang konsep dan teori mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya yaitu teori stress kerja, kinerja karyawan, beban kerja, konflik kerja berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi, dan penelitian terdahulunya yang mendasari penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang design, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, jenis data, cara pengambilan sample, metode analisis dan serta teknik pengolahan data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang analisis dan pembahasan, yaitu profil perusahaan tempat penelitian, uji validitas, reliabilitas instrumen dan hasil penelitian meliputi Efek Mediasi Stress Kerja (Y1) terhadap Kinerja karyawan (Y2) oleh Beban Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2).

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.