

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini telah memasuki Revolusi industri 4.0 yang menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) dalam penguasaan teknologi. Hal ini membuat perusahaan harus lebih kompetitif dalam bersaing. Karena sifat alamiah dari sebuah pekerjaan, karyawan memiliki tingkat risiko yang lebih tinggi. Beberapa faktor yang mempengaruhi suatu keoptimalan kinerja karyawan yaitu tingginya beban kerja karyawan dibagian produksi yang harus memenuhi target perusahaan. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan terjadinya kelelahan dalam bekerja hingga stres. Sehingga dampak dari beban kerja stress kerja dan burnout(kelelahan kerja) ini menurunkan kinerja karyawan. Dampak yang dialami oleh karyawan tersebut seperti pengambilan keputusan yang buruk, kurang konsentrasi, apatis, kelelahan fisik dan kecelakaan kerja yang menjadikan hasil kerja tidak maksimal.

Bagi sebuah perusahaan atau organisasi, sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting. Jadi tidak mungkin sebuah organisasi terbentuk tanpa adanya motivasi atau dukungan manusia didalam organisasi tersebut baik sebagai anggota maupun pengurus dalam sebuah perusahaan. Bahkan dalam suatu keberlangsungan sebuah perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada manusia yang berada didalamnya. Artinya, maju atau mundurnya suatu perusahaan akan terlihat dari skill dan keterampilan serta kinerja manusia yang berada dalam perusahaan tersebut. Secara langsung maupun tidak langsung

hal ini berdampak pada pola perilaku, pola pikir serta sikap saat menghadapi masalah yang sedang dihadapi anggota dalam perusahaan. Sebab mereka dituntut untuk bisa membuat suatu inovasi demi mewujudkan kesuksesan sebuah perusahaan yang tentunya memiliki target untuk mensukseskan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dikelola serta dikembangkan sebaik mungkin agar perusahaan atau organisasi tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi pendapatan sebuah perusahaan. Peningkatan dari kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai hal. Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sendiri adalah dengan memperhatikan kemampuan kerja dari seorang karyawan tersebut. Jadi karyawan merupakan aset penting dalam menjalankan sebuah perusahaan karena mereka dapat menjadi perencana, pelaksana serta pengendali yang akan selalu memiliki peran aktif dalam mensukseskan tujuan dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2005:9), kinerja merupakan perbandingan suatu hasil yang hendak ingin dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam persatuan waktu (lazimnya per jam). Pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang hendak dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja memiliki sebuah arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan.

Menurut Astianto (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan merupakan beban kerja. Beban kerja seseorang telah ditentukan dalam

bentuk standar kerja suatu perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi terdiri atas tiga kondisi. Pertama, beban kerja yang sesuai dengan standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat bahkan ringan akan memiliki dampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja, kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang diperkerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik ataupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun tidak produktif karena terlalu lelah.

Menurut Soleman (2011) beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi serta merupakan hasil kali antara volume kerja serta norma waktu. Soleman (2011) mengembangkan beban kerja dalam skala penilaian, meliputi (1) faktor eksternal yang terbagi atas tugas-tugas yang telah diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamanya waktu kerja serta istirahat. (2) faktor internal yang terbagi atas motivasi, persepsi, keinginan serta kepuasan.

Beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebihan. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, dapat berarti estimasi standar

yang ditetapkan lebih rendah dibandingkan kapasitas karyawan itu sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang hendak dicapai. Kemudian hal tersebut diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam serta hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau standar.

Selain dari beban kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan merupakan stress kerja. Stress kerja adalah salah satu contoh bahwa tidak terkontrolnya sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan. Stress kerja dapat diartikan reaksi ganjil dari tubuh kepada tekanan yang diberikan kepadanya (Mondy, 2008:95). Terjadinya stress kerja disebabkan oleh adanya gejala-gejala stress yang terdiri gejala fisik, psikologis, perilaku serta banyaknya stressor yang masuk kedalam pikiran seseorang sehingga seseorang tidak dapat mempersepsikan keadaan tersebut dengan baik. Adanya kondisi fisik yang kurang begitu baik, beban kerja yang berlebihan serta kondisi lingkungan tempat seseorang bekerja adalah sumber-sumber stress yang dapat mengakibatkan stress kerja pada karyawan. Kondisi seperti ini menyebabkan terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja serta menurunkan kinerja. Menurut Siagian (2009:300) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang stress yang tidak dapat diatasi dengan sebaik mungkin biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu *burnout*. *Burnout* seringkali muncul karena rutinitas tekanan yang tinggi dalam setiap harinya (Yeni Idah Iswati, 2012:34). Sebab *burnout* menghambat proses kinerja karyawan yang berakhir dengan merugikan perusahaan. Penyebab *burnout* terjadi disebabkan dari gejala-gejala diantaranya kebosanan, *pesimisme*, depresi, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan absensi serta sakit (Puspa Ayu dan Akde Triyoga, 2012:168).

Dengan begitu stress kerja yang ada pada sebuah perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya, beban kerja yang tinggi juga menyebabkan pengaruh pada karyawan yang memegang peran ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan dari bagian pekerjaannya, *burnout* yang tinggi juga sangat mempengaruhi terhadap perusahaan. Sehingga karyawan menjadi tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya, sebagaimana beban kerja, stress kerja dan *burnout* saling berkaitan serta mempengaruhi perusahaan tersebut. Dengan demikian *burnout* merupakan variabel intervening yang tepat dalam menerangkan hubungan antara beban kerja, stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Muhammad Taufan Akbar (2018) mengenai analisis pengaruh stress kerja, beban kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja, dimana faktor stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, artinya setiap kenaikan stress kerja akan menurunkan kinerja.

Fenomena Gap kinerja karyawan PT. Alesta Group Indonesia menurut hasil wawancara dengan Manager yang menuturkan kurang maksimal dalam

menyelesaikan pekerjaannya akan tetapi menggunakan sistem borong dimana semakin banyak borongan semakin banyak pula gajinya.

Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan PT. Alesta Group Indonesia untuk memenuhi kebutuhan karyawan serta untuk menciptakan sebuah kenyamanan kerja sehingga sebisa mungkin terhindar dari stress kerja. Stress pada pekerjaan dapat diartikan adanya tekanan yang dirasakan karyawan karena suatu tugas-tugas pekerjaan yang tidak bisa mereka penuhi. Yang artinya stress muncul pada saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadikan tuntutan-tuntutan pada pekerjaan.

Tabel 1.1
Data Jumlah Produksi dan Target Produksi dan Target Karyawan PT. Alesta Fashion Group Indonesia pada bulan Januari – Desember 2019

NO	BULAN (2019)	JUMLAH PRODUKSI	TARGET PRODUKSI	Target Karyawan
1	Januari	500	500	80
2	February	500	500	80
3	Maret	500	500	80
4	April	500	500	80
5	Mei	500	500	80
6	Juni	500	500	79
7	Juli	480	500	77
8	Agustus	470	500	74
9	September	458	500	73
10	Oktober	447	500	71
11	November	434	500	70
12	Desember	440	500	69

Sumber : PT. Alesta Group Indonesia 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terjadi masalah pada kinerja Karyawan yang ditunjukkan terjadinya beberapa bulan produksi tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Yang ditunjukkan mulai pada bulan Juli – Desember yaitu dapat dilihat jumlah produksi pada bulan Desember target 500 namun realisasinya 440 serta penurunan terhadap target karyawan pada bulan Juni -

Desember, faktor yang menyebabkan terjadinya produksi yang tidak sesuai target yaitu kinerja yang menurun yang disebabkan oleh beban kerja, stress kerja serta *burnout*.

Berdasarkan konsep yang dikemukakan Menurut Siagian (2009:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Dengan begitu stres kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya, beban kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada karyawan yang memegang peran ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, *burnout* (kelelahan kerja) merupakan respon individu terhadap stress yang dialaminya dalam situasi kerja yang ditandai dengan adanya kelelahan fisik serta psikis, perasaan tidak berdaya serta berkembangnya konsep diri yang negatif terhadap pekerjaan dan kehidupannya. karyawan pun menjadi tidak efektif pada melakukan pekerjaannya, sebagaimana beban kerja dan stress kerja dan *burnout* (kelelahan kerja) saling berkaitan dan mempengaruhi perusahaan ini (Mudayana, 2010). Dengan demikian pengaruh beban kerja, stress kerja, dan *burnout* (kelelahan kerja) terhadap kinerja karyawan.

1.2. Ruang Lingkup

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun penelitian ini akan focus pada :

- a. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Beban kerja (X1) sebagai variabel bebas pertama, stress kerja (X2) sebagai variabel bebas kedua, burnout (kelelahan kerja) (X3) sebagai variabel bebas ketiga dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.
- b. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan/karyawati di PT. Alesta Group Indonesia.

1.3. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dihadapi PT. Alesta Group Indonesia ialah Kinerja Karyawan yang menurun yaitu adanya beban kerja, stress kerja dan *burnout*. Berdasarkan penelitian (Ratna Malawat, 2019) dan (Devi Fatma Priyantika, 2018) dan (Dedi Santoso, 2016) dan (Isra Hayati, 2018) dan (Hendarto Rizki Nugroho, 2016) dan (Welsya Cahyani, 2019) yang memiliki perbedaan hasil terhadap kinerja karyawan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Alesta Group Indonesia?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Alesta Group Indonesia?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara burnout (kelelahan kerja) terhadap karyawan di PT. Alesta Group Indonesia?
- d. Apakah terdapat pengaruh beban kerja, stress kerja dan burnout (kelelahan kerja) secara bersamaan terhadap kinerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Alesta Group Indonesia.
- b. Untuk menganalisis hubungan antarastress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Alesta Group Indonesia.
- c. Untuk menganalisis pengaruh antara *burnout* (kelelahan kerja) terhadap kinerja karyawan di PT. Alesta Group Indonesia.
- d. Untuk menganalisis pengaruh antara beban kerja, stress kerja, dan *burnout*(kelelahan kerja) secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk menambah wawasan pengetahuan khususnya untuk penulis tentang kinerja karyawan, serta melengkapi hasil penelitian-penelitian sebelumnya mengenai kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran serta informasi untuk pimpinan perusahaan terhadap persoalan yang berpotensi menimbulkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.