

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi sekarang ini dimana berbagai aspek mempengaruhi kehidupan manusia. Dalam perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia, sehingga perusahaan harus mampu mengelola secara efisien dan efektif sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mengatur dan memberikan tugas-tugas kepada sumber daya manusia (karyawan) sesuai dengan posisi atau jabatan pada perusahaan. Di Indonesia masih banyak perusahaan yang mengabaikan mengenai pemberian tugas yang diberikan kepada karyawan sehingga menambah beban kerja yang diluar batas kemampuan. Terlepas dari beban kerja, masih banyak perusahaan yang mengabaikan tentang tingkat stres kerja yang ditimbulkan salah satunya dari beban kerja itu sendiri, yang dimana merupakan salah satu ketidakpuasan karyawan sehingga membuat karyawan

untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Tak hanya kepuasan kerja karyawan yang membuat karyawan berhenti bekerja, terkadang dari pihak perusahaan melihat karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja akan mengeluarkan karyawan atau PHK.

Tugas yang diberikan perusahaan terhadap setiap individu berbeda-beda, jika perusahaan memberikan tugas yang melebihi proporsi tugas yang seharusnya maka akan menjadi suatu beban kerja pada karyawan. Menurut Hariyono (dalam Yo dan Surya, 2015:1152) Beban kerja adalah jangka waktu dalam melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dengan tidak menunjukkan tanda kelelahan. Salah satu dampak dari beban kerja yang alami karyawan yaitu stres yang dapat mengganggu dalam proses bekerja. Dhania (dalam Yo dan Surya, 2015: 1152) menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi stres kerja karyawan.

Karyawan yang tidak memperoleh pekerjaan sesuai dengan keinginannya tidak akan mencapai kepuasan kerja dan pada titik maksimal akan mengalami frustrasi dan stres. Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang mengalami stres mudah marah dan tidak relaks dalam bekerja. Menurut Cahyono (dalam Yo dan Surya, 2015:1152) Stres adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis, tekanan tersebut adalah keadaan yang dapat bersumber dari dalam ataupun dari luar diri seseorang. Wibowo (2011:53) mengemukakan bahwa stres adalah setiap pengaruh yang mengganggu kesehatan mental dan fisik seseorang.

Karyawan yang telah bekerja di perusahaan tentunya juga memiliki harapan, pekerjaan yang sesuai dengan harapan akan merasakan nyaman pada saat bekerja dan menyelesaikan tugas sesuai dengan target dapat memberikan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Menurut Handoko (dalam Yo dan Surya, 2015:1152) Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku aik karyawan terhaap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Adapun pendapat dari Hasibuan (dalam Yo dan Surya, 2015:1152) menyatakan ada beberapa cara mengungkapkan kepuasan kerja misalnya karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri dll. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya adalah kepuasan kerja.

Dhania (dalam Yo dan Surya, 2015:1151) menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi stres kerja karyawan. Altaf dan mohamad Atif (dalam Yo dan Surya, 2015:1151) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Namun dalam Rehman Irum dkk, (2012:1151) menyatakan ada hubungan positif antara beban kerja dan kepuasan kerja. Menurut hasil penelitian Yo dan Surya mengemukakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. salah satunya yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah karyawan PT.

Borneo Melintang Buana Ekspor (PT. BMB Ekspor). Perusahaan ini beralamat di Kawasan Industri Caturharjo, jalan Magelang Km. 14 Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. BMB Ekspor merupakan perusahaan dibidang manufaktur penghasil produk mebel baik *indoor furniture* maupun *outdoor furniture*. Perusahaan yang didirikan pada tanggal 10 April 2000 ini diantaranya memproduksi lemari, meja, kursi, *slideboard*, tempat tidur, rak televisi, cermin, gantungan baju, dan berbagai macam aksesoris lainnya yang berdasar dari bahan kayu jati dan mahoni. Sebagian besar produk yang dihasilkan diekspor ke luar negeri khususnya dikirim ke kawasan Eropa.

Pada awal perusahaan didirikan di wilayah Bantul memiliki karyawan sekitar 35-40 orang, kemudian setelah pindah di Jombor pada tahun 2004 jumlah karyawan meningkat mencapai 280 orang. Pada tahun 2008 adalah puncak banyaknya jumlah karyawan yaitu sekitar 350-400 orang. Hal ini terjadi karena banyaknya permintaan produk dari para konsumen. Pada saat ini, jumlah karyawan PT. BMB Ekspor secara keseluruhan berjumlah 225 orang. Sebagian besar karyawan PT. BMB Ekspor memiliki tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) sehingga memiliki pengetahuan yang sama. Penempatan kerja karyawan dibagi menjadi beberapa divisi, yaitu divisi *grading*, *assembling*, pembahanan, *quality control*, *sanding revisi*, *finishing*, *fitting*, *packing*, pembantu umum, *warehouse*, teknisi (*maintenance*), administrasi, dan staf.

Berdasarkan hasil observasi pra penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang perlu di perhatikan di PT. BMB Ekspor. Permasalahan

yang muncul adalah bertambahnya item untuk dikerjakan yang diluar planning yang sudah diberikan setiap bulan, sehingga membuat karyawan menjadi memiliki beban pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan untuk diselesaikan dengan jangka waktu seperti planning awal. Karyawan yang merasakan beban berlebih ditambah dengan seringnya kejar target produksi berdampak juga pada diri karyawan yang membuat menjadi tertekan akan waktu yang terbatas dalam pengerjaan. Adapun karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin sehingga membuat karyawan lain untuk menggantikan posisi sehingga karyawan yang menggantikan mendapatkan pekerjaan yang. Salah satu karyawan mengundurkan diri yaitu adanya beban kerja yang dialami karyawan tertentu, adapun dari pihak perusahaan yang mengurangi jumlah karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk menguji Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. BMB Ekspert.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang menjelaskan mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. BMB Ekspert?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. BMB Ekspert?

### 1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, serta juga untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti, maka disusunlah batasan variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

#### 1. Beban Kerja

Menurut Menpan (dalam Putra, 2012:58), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Putra (2012:74) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

- a. Target yang harus dicapai : pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kondisi pekerjaan : mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat paa saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- c. Penggunaan waktu : kerja waktu yang diguakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

- d. Standar pekerjaan : kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 2. Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2016:73), orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Definisi lain yang diungkapkan oleh Hasibuan (2016:76) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Adapun pendapat lain dari Hasibuan (2016:76) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan perelatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

## 3. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243) : kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau

pengalaman kerja seseorang. Ada beberapa Indikator yang dijelaskan Luthans (2006:115) sebagai berikut :

- a. Gaji pegawai mendapatkan sistem gaji yang adil sesuai dengan jabatannya. Indikator ini diukur dari persepsi responden pegawai mendapatkan sistem gaji yang sesuai dengan jabatannya.
- b. Pekerjaan itu sendiri, karyawan menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan ketrampilannya. Indikator ini diukur dari persepsi responden pegawai menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilannya.
- c. Promosi, peluang pegawai dalam hal pengembangan karir. Indikator ini diukur dari persepsi responden pegawai mempunyai peluang dalam hal pengembangan karir.
- d. Supervisi, kemampuan atasan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang pegawai lakukan. Indikator ini diukur dari persepsi responden kemampuan atasan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang pegawai lakukan.
- e. Rekan Kerja, dalam pelaksanaan kegiatan rekan kerja harus dapat saling mendukung dalam lingkungan kerja. Indikator ini diukur dari persepsi responden rekan kerja yang saling mendukung dalam lingkungan kerja.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah



1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja PT. BMB Ekspor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja PT. BMB Ekspor.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya studi tentang manajemen dan memberikan kontribusi bagi mahasiswa program studi manajemen khususnya yang terkait dengan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Secara praktis

Hasil ini dapat memberikan masukan bagi PT. BMB Ekspor terkait dengan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan sehingga dapat meminimalisir beban kerja dan stres kerja pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini merupakan gambaran umum isi skripsi secara keseluruhan untuk mempermudah dalam pemahaman.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penelitian.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian ini, yaitu teori mengenai kerangka penelitian dan hipotesis.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan pada penelitian ini, yang terdiri dari tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, pengujian instrumen penelitian, dan metode analisis data.

## **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas analisis data serta pengolahan data berdasarkan jawaban responden yang berasal dari kuesioner yang didapat. Bab ini diakhiri dengan pembahasan yang mengkaitkan temuan penelitian terdahulu.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran yang berhubungan dengan masalah yang dibahas penulis.