

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia sudah cukup pesat dikarenakan adanya kemajuan era globalisasi yang mulai menyebar hingga ke daerah-daerah di Indonesia. Persaingan yang terjadi semakin ketat antar usaha dengan mulai munculnya berbagai inovasi dan ide-ide kreatif sehingga usaha tersebut dapat tetap hidup dan berkembang. Banyak usaha yang muncul dalam bentuk jasa ataupun produk yang mempromosikannya dengan bermacam cara yang unik dan menggunakan alat yang berbeda-beda. Semua sektor usaha pasti berupaya untuk menjadi yang terbaik dan bisa berkembang dari persaingan yang terjadi, namun untuk menjadi yang terbaik tidak mudah. Selain produk yang berkualitas, sebuah usaha harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan, hal ini karena bentuk pelayanan merupakan salah satu faktor penting bagi sebuah usaha agar usahanya diperhatikan dan memiliki *image* yang baik bagi pelanggannya.

Sumber daya manusia atau karyawan menjadi bagian yang utama dalam suatu perusahaan untuk bersaing dan memberikan yang terbaik bagi para pelanggannya. Setiap perusahaan perlu mengoptimalkan potensi dan kemampuan setiap sumber daya manusia yang ada agar mampu mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak hanya

bergantung pada peralatan yang *modern*, sarana dan prasarana yang lengkap, namun yang paling penting adalah sumber daya manusianya itu sendiri.

Salah satu aspek penting dalam keberlangsungan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Mangkunegara, 2016). Karyawan yang menjalankan tugas dan kewajibannya secara efektif, memberikan dampak dan hasil yang efektif juga terhadap perusahaan. Hal tersebut saling berkaitan sebab aspek kinerja karyawan dan keberlangsungan sebuah perusahaan sama-sama penting bagi satu sama lainnya. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar dapat maksimal dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat. Dalam menilai karyawan bekerja secara maksimal atau tidak, perusahaan akan membuat suatu target pencapaian yang harus diselesaikan oleh karyawan, yang disebut dengan tuntutan kerja. Namun, adanya tuntutan kerja yang berlebihan tidak jarang membuat karyawan merasa tegang atau tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Rasa tegang ini disebut dengan stres kerja. Stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya (Permatasari & Prasetio, 2018).

Topik ini menarik untuk diteliti karena masalah stres kerja masih menjadi perhatian khusus dalam sebuah usaha atau bisnis. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti beban

kerja yang dirasakan karyawan, keamanan kerja yang diterima karyawan, serta sistem *shift* kerja yang dialami oleh karyawan. Masih banyak perusahaan yang kurang mengerti karyawannya terlebih pada beban yang dirasakan karyawan, sehingga dapat mengakibatkan stres dalam bekerja.

Perusahaan perlu mengetahui cara yang tepat agar karyawan tidak mengalami stres kerja yang akan menurunkan performa kerjanya. Hal ini penting dikarenakan dengan performa kerja karyawan yang menurun maka produktivitas perusahaan dalam mengelola barang dan sistem operasionalnya menjadi terganggu dan dapat mengakibatkan hasil yang tidak maksimal. Peneliti memilih topik ini agar perusahaan dan karyawan dapat bersama-sama mencapai tujuan perusahaan tanpa adanya stres dan beban yang menghambat kinerja karyawan dan perusahaan. Topik ini penting untuk dua komponen baik untuk karyawan ataupun perusahaan sebagai bentuk pengembangan diri pribadi karyawan dan pengembangan perusahaan ke arah yang lebih baik.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di TB. Sinar Pancaran Purworejo?
2. Apakah keamanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di TB. Sinar Pancaran Purworejo?

3. Apakah *shift* kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di TB. Sinar Pancaran Purworejo?

### 1.3. Batasan Masalah

1. Menurut Permatasari & Prasetio (2018) stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Stes kerja memiliki beberapa faktor di antaranya:
  - 1) Menurut Paramitadewi (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.
  - 2) Menurut Dhuryana & Hussain (2018) keamanan kerja merupakan harapan seseorang tentang keberlanjutan seorang karyawan dalam sebuah pekerjaan.
  - 3) Menurut Suma'mur (1994) dalam Juliawati (2020) *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan kepada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam.
2. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh

karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di TB. Sinar Pancaran Purworejo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keamanan kerja terhadap kinerja karyawan di TB. Sinar Pancaran Purworejo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan di TB. Sinar Pancaran Purworejo.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat baik dalam hal teoritis ataupun praktis bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan sarana pengembangan ilmu pengetahuan bagi dunia pendidikan maupun

dunia kerja, khususnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk TB. Sinar Pancaran Purworejo sebagai wawasan dan pengetahuan terkait pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan informasi bagi masyarakat atau peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia khususnya terkait pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.6. Sistematika Laporan

Laporan penelitian ini terdiri dari 5 bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika laporan sebagai berikut :

#### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi gambaran penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

## BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji F dan uji t serta diakhiri dengan pembahasan. Hasil penelitian yang dibahas adalah perhitungan hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang tepat untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis.

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.