

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting dalam menunjang keberhasilan pada sebuah perusahaan. Di dalam menghadapi era globalisasi seperti sekarang dunia persaingan semakin berat terutama dalam bidang usaha. Sumber daya manusia adalah hal paling penting untuk diperhatikan karena ditangan manusia tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian perlu adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan dari kemampuan yang berkompeten. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan hanya sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan semata (Fadhilah, 2010).

UD.Wirasena Inti Nusa merupakan salah satu perusahaan sepatu yang bertempat di Jl. Lapangan No.1 Desa Temuwulan, Kecamatan Perak, Kabupaten Jombang. Semua perusahaan pada umumnya menginginkan karyawannya bekerja dengan baik dan giat. Banyaknya pesaing yang sama dalam bidang tersebut membuat perusahaan ini untuk terus mempertahankan produknya agar tetap berkualitas.

Salah satu cara agar karyawan tetap menghasilkan produk yang berkualitas yaitu harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus ada pada diri karyawan agar mendapatkan hasil kerja yang optimal. Faliza (2011: 81) menyatakan kepuasan kerja sangatlah

penting artinya dalam lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan pekerjaannya. Orang yang merasa mendapatkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung akan lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinan dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang (Sowmya dan Panchanatham, 2011 dalam Dewi, 2015). Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Ketika karyawan merasakan puas di dalam pekerjaannya, maka ada upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan tugasnya dengan kemampuan yang dimiliki.

Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan beban kerjanya. Menurut Manuaba (2000) beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Tidak bisa dipungkiri bahwa beban kerja akan mengakibatkan perasaan tertekan pada karyawan karena menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang besar, hambatan-hambatan, serta adanya peluang yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan juga kondisi fisik karyawan. Apabila beban yang diterima terlalu berat tentu akan menyebabkan suatu kendala dalam bekerja sehingga karyawan merasa terlalu berat dalam melakukan pekerjaannya.

Selain beban kerja, faktor lain yang harus diperhatikan untuk mencapai kepuasan kerja adalah stres kerja. Menurut (Sunyoto, 2013:42) bahwa stres merupakan sesuatu yang wajar dan dialami oleh siapa saja termasuk karyawan. Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber yang menyebabkan reaksi individu

berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Selain itu lingkungan pekerjaan juga berpotensi sebagai sumber stres kerja (Teguh Wangsa, 2009).

Kepuasan kerja rendah dikarenakan karyawan merasa banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan terlalu berat sehingga hasil yang dicapai kurang maksimal. Kepuasan kerja mengalami penurunan berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan bahwa karyawan merasa tidak puas terhadap gaji yang diberikan karena tidak sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan hidup.

Menurunnya kepuasan kerja merupakan awal masalah didalam perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan UD.Wirasena Inti nusa bahwa menurunnya kepuasan kerja diduga karena beban kerja yang terlalu berat terutama pada target yang harus dicapai perusahaan.

Beban kerja yang terlalu tinggi tersebut menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Ada berbagai macam penyebab stres kerja seperti beban kerja yang terlalu berat, kualitas pada pengawasan yang rendah, waktu kerja yang mendesak, iklim kerja yang tidak sehat, konflik kerja, dan otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab. Stres kerja yang terlalu besar pada karyawan akan mengakibatkan seseorang tidak dapat menghadapi lingkungannya dengan baik dan tidak dapat bekerja secara optimal (Syarifuddin, 2016).

Beban kerja bukan hanya berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung yaitu melalui stres kerja dimana dengan beban kerja yang tidak terlalu berat maka karyawan tidak akan mengalami stres kerja yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Susanti (2015), bahwa beban kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dengan menggunakan mediasi stres kerja agar hasilnya signifikan. Maka dapat diartikan bahwa stres kerja sebagai full intervening antara beban kerja dan kepuasan kerja.

Beban kerja yang terlalu tinggi tersebut menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Ini berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan bagian produksi pada UD. Wirasena Inti Nusa yaitu tidak komunikatif, banyak melamun pada saat bekerja, mudah lelah dan lebih memilih menghindari pekerjaan karena merasa malas bekerja jika pekerjaannya banyak. Data mengenai target dan realisasi produksi UD. Wirasena Inti Nusa bulan Januari-April 2020, yaitu :

Tabel 1.1

Hasil Pencapaian Produksi UD. Wirasena Inti Nusa bulan Januari-April 2020

No	Bulan	Target Produksi (Pcs)	Pencapaian Hasil Produksi	Presentasi
1	Januari	7.500	6.500	87%
2	Februari	7.500	4.750	63%
3	Maret	7.500	5.000	66%
4	April	7.500	4.750	63%

Sumber : UD. Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang, 2020.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi terhadap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan cenderung mengalami penurunan. Penurunan cukup signifikan terjadi pada bulan Februari-Maret. Hal ini juga disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan yang rendah. Karyawan cenderung tidak puas terhadap gaji yang

diterima karena tidak sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan hidup. Selain itu juga kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan terhadap karyawan.

Menurunnya kepuasan kerja diidentifikasi karena beban kerja yang terlalu berat tanggung jawab yang berat, hal ini karena target yang harus dicapai serta terkadang harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Ini dapat menyebabkan terjadinya stres kerja yang ditandai mudah lelah dan lebih memilih menghindari pekerjaan karena merasa malas bekerja jika pekerjaannya banyak.

Hasibuan (2006) menyatakan bahwa balas jasa yang adil dan layak, penempatan sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat didapatkan dari dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan bisa dari dalam serta luar pekerjaan

Manajemen sumber daya manusia yang bertugas mengelola stres kerja agar karyawan memiliki nilai yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Stres kerja dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya (Wijono, 2012).

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan juga karyawan akan terus meningkatkan serta memperbaiki dalam hal bekerja. Namun sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan, mereka akan menganggap bahwa pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga karyawan bekerja dengan terpaksa.

Beban kerja bukan hanya berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung yaitu melalui stres kerja dimana dengan beban kerja yang tidak terlalu berat maka karyawan tidak akan mengalami stres kerja yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Susanti (2015), bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dengan menggunakan mediasi stres kerja agar hasilnya signifikan. Maka dapat diartikan bahwa stres kerja sebagai full intervening antara beban kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai : “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD.Wirasena Inti Nusa ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan UD. Wirasena Inti Nusa?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD.Wirasena Inti Nusa?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel mediasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD.Wirasena Inti Nusa.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan UD.Wirasena Inti Nusa.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja UD.Wirasena Inti Nusa.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel mediasi di UD. Wirasena Inti Nusa.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan, khususnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta dapat menambah wawasan.