

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi, jika SDM di kelola dengan baik maka organisasi semakin baik. Satu hal penting untuk mengetahui baik tidaknya suatu SDM adalah dengan memperhatikan kinerja karyawan tersebut. Dalam menjalankan perusahaan tentunya sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dan menjadi aset utama dalam menjalankan roda perusahaan sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar mampu mencapai target pekerjaan yang diharapkan, dalam upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Robbins dalam Tarmizi (2016:260). Penentuan maju atau mundurnya suatu perusahaan dapat ditentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Sutrisno (2016:161) Kinerja adalah hasil kerja yang telah di capai seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja. Jadi penulis menyimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil dari apa yang dikerjakan seseorang dalam suatu organisasi dan tempat bekerjanya. PT Cipta Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil khususnya di bidang pembuatan topi. PT Cipta Pratama berdiri pada tahun 2010 dan sudah berdiri kurang lebih 13 tahun, PT Cipta Pratama sudah di kelola dan di oprasikan oleh tenaga kerja yang sudah dilatih dan di ajarkan dalam

pembuatan produksi topi. Berikut adalah data hasil produksi di PT Cipta Pratama Kota Bandung :

**Tabel 1.1**  
**Data hasil produksi PT Cipta Pratama**  
**Selama Bulan Januari - Desember 2021**

Bulan	Target perencanaan produksi	Hasil produksi	Persentase hasil produksi	Jumlah kerusakan	Persentase jumlah kerusakan
Januari	13.000	7.920	60,9%	921	11%
Februari	13.000	11.920	91,6%	1.000	8,38%
Maret	13.000	9.640	74,1%	910	9,43%
April	13.000	12.650	97,3%	2.200	17,3%
Mei	13.000	10.600	81,5%	2.000	18,6%
Juni	13.000	8.920	68,6%	956	10, 7%
Juli	13.000	11.360	87,3%	1.000	8,80%
Agustus	13.000	9.520	73,2%	876	9,20%
September	13.000	10.600	81,5%	1.367	12,8%
Oktober	13.000	8.400	64,6%	946	7,69%
November	13.000	9.880	76%	872	8,82%
Desember	13.000	10.000	76,9%	1.968	19,6%

Sumber : PT Cipta Pratama (2023)

Berdasarkan data produksi tahun 2021 dapat dilihat bahwa hasil produksi dan kerusakan produk pada PT Cipta Pratama dalam jangka waktu 1 tahun mengalami kenaikan dan penurunan di setiap bulannya pada bulan April mengalami kenaikan yaitu dengan hasil produksi yaitu 12.650 dengan persentase 97,3% hampir mencapai target sedangkan penurunan hasil produksinya pada bulan Januari yaitu 7.920 dengan persentase 60,9% sedangkan kerusakan pada bulan November yang dimana adanya pengurangan barang yang rusak yaitu 872 dengan persentase 8,82% dan ada kenaikan pada barang yang rusak yaitu pada Bulan April yaitu 2.200 dengan persentase 17,3%. Karyawan di PT Cipta Pratama tidak dapat mencapai target produksi yang telah di rencanakan oleh perusahaan dan banyaknya barang yang rusak pada PT Cipta Pratama Kota Bandung.

Menurut teori Huey dan Wichens dalam Andi, Yohana Dkk (2019:118) menyatakan bahwa ketika beban kerja tinggi kesalahan akan muncul dari ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan tugas. Beban kerja dan kinerja berpengaruh negatif dimana beban kerja meningkat maka kinerja akan menurun. Menurut teori penelitian Shah *et al* dalam Andi, Yohana Dkk (2019:118) menyatakan bahwa peningkatan (rendah hingga medium) beban kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Andi, Yoan dkk (2019:118) menemukan pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan sehingga apabila beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Jeky, Sofia, dan Wehelmina dalam Malik (2021:8) beban kerja untuk pegawai pada sebuah perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan penurunannya potensi kinerja karyawan. Artinya perusahaan jangan memberikan beban pekerjaan kepada karyawan dengan berlebih karena dengan beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bersifat negatif. Menurut Putra dalam Rolos (2018:21) Beban Kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan itu menjadi tanggung jawabnya. Menurut Affandi Dll (2018:183) Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus dikerjakan oleh individu maupun organisasi dalam jangka waktu tertentu. Berikut merupakan data beban kerja pada PT Cipta Pratama Kota Bandung :

**Tabel I.2**  
**Data Beban Kerja PT Cipta Pratama**  
**Pada Bulan Januari - Desember 2021**

Bulan	Target perencanaan produksi	Jumlah Karyawan	Jumlah Hasil Produksi	Persentase hasil produksi	Data jam lembur
Januari	13.000	35	7.920	60,9%	17.00-19.00
Februari	13.000	35	11.920	91,6%	17.00-20.00
Maret	13.000	35	9.640	74,1%	17.00-19.00
April	13.000	35	12.650	97,3%	17.00-20.00
Mei	13.000	35	10.600	81,5%	17.00-19.00
Juni	13.000	35	8.920	68,6%	17.00-19.00
Juli	13.000	35	11.360	87,3%	17.00-20.00
Agustus	13.000	35	9.520	73,2%	17.00-19.00
September	13.000	35	10.600	81,5%	17.00-19.00
Oktober	13.000	35	8.400	64,6%	17.00-19.00
November	13.000	35	9.880	76 %	17.00-19.00
Desember	13.000	35	10.000	76,9%	17.00-19.00

Sumber : PT Cipta Pratama (2022)

Pada tabel I.2 Menunjukkan bahwa Produksi Pada PT Cipta Pratama sering kali tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh tingginya Beban Kerja Karyawan sehingga karyawan tersebut tidak mampu untuk mencapai target yang telah di tetapkan perusahaan dan jumlah karyawan yang tidak seimbang dengan Beban yang diberikan. Pada Bulan Januari sampai dengan Bulan Desember produksi tersebut tidak pernah mencapai target yang ditentukan bahkan selalu mengalami naik dan turunnya di setiap bulannya. Pada Bulan Februari, April dan Juli hampir mencapai target dengan hasil jumlah produksinya di Bulan Februari 11.920 sedangkan hasil jumlah produksi pada Bulan April 12.650, dan pada Bulan Juli hasil jumlah produksinya sebesar 11.360. dan untuk jam lembur para karyawan bekerja di luar jam kerja sesuai target yang di kerjakannya pada bulan Februari, April, dan Juli para karyawan bekerja dari jam 07.00-20.00 malam sedangkan pada bulan Januari, Maret, Mei, Juni, Agustus, September, Oktober, November dan Desember para karyawan tersebut bekerja dari jam 17.00-19.00 malam dan untuk jam kerja normal PT Cipta Pratama bekerja

dari jam 07.00-17.00 sore dan target para karyawan yang bekerja jarang tercapai jadi karyawan tersebut di haruskan lembur dari jam 17.00-19.00 / 20.00 tergantung target.

Beban kerja dipengaruhi oleh keterlibatan faktor luar dan faktor dalam, faktor luar yaitu faktor yang dapat berinteraksi dengan tubuh seperti faktor biologi, fisika, kimia dan faktor mekanis, sedangkan faktor dalam seperti psikologi dan psikis (Fahmi, 2017). Beban kerja tinggi yang dialami oleh karyawan pada PT Cipta Pratama kemungkinan terjadi akibat besarnya volume pekerjaan yang dirasakan karyawan menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, sehingga karyawan harus menyelesaikan pekerjaan diluar jam oprasional perusahaan (jam lembur). Beban kerja yang dirasakan terlalu berat mempengaruhi kondisi fisik karena adanya jam kerja tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, hal itu dapat menjadi tekanan yang dapat memicu terjadinya stres kerja pada karyawan yang mengakibatkan kinerjanya menurun.

**Tabel 1.3**  
**Pra Survei Beban Kerja Pegawai di**  
**PT Cipta Pratama Kota Bandung**

No	Pernyataan	Jawaban		
		Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya merasa terbebani dengan beban target yang diberikan cukup tinggi	80%	20%	0
2	Saya merasa terbebani dengan adanya pekerjaan tambahan di luar jam oprasional	72,2%	27,8%	0
3	Saya Merasa waktu bekerja lebih banyak dari waktu istirahat	77,8%	22,2%	0
4	Saya merasa pekerjaan harus di selesaikan dengan tepat waktu	65%	35%	0

Sumber : Diolah oleh Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 Pra survei yang dilakukan kepada 35 orang karyawan di PT Cipta Pratama menunjukkan hasil yang bervariasi, pada pernyataan pertama 80% karyawan setuju karena merasa terbebani dengan beban target yang diberikan cukup tinggi, pernyataan kedua 72,2% karyawan setuju karena merasa terbebani dengan adanya pekerjaan tambahan diluar jam kerja, pernyataan ketiga 77,8% karyawan setuju dengan Saya Merasa waktu bekerja lebih banyak dari waktu istirahat, lalu pada pernyataan ke empat 65% karyawan setuju dengan merasa pekerjaan harus diselesaikan dengan tepat waktu.

Menurut pendapat Riny dalam Malik (2021:9) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Artinya kondisi Beban yang semakin berat dapat berdampak juga kepada penurunan kinerja karyawan itu sendiri. Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan Stress kerja adalah sebuah kondisi di mana seorang individu di hadapkan oleh suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Menurut Mangkunegara dalam Ihsan dkk (2019:277) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Faktor faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu penyebab fisik seperti kelelahan yang dapat mengakibatkan stress karena kemampuan untuk bekerja menurun, kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stress dan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres, hal ini bisa di akibatkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Sunyoto (2013) dalam Riny Chandra (2017:672). Berikut adalah data absensi karyawan pada PT Cipta Pratama :

**Tabel 1.4**  
**Absensi Karyawan PT Cipta Pratama**  
**Pada Bulan Januari - Desember 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Alfa</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Januari</b>	35	25	5	6	8	19	2,2 %
<b>Februari</b>	35	23	3	3	6	12	1,6%
<b>Maret</b>	35	26	4	6	8	18	2,0%
<b>April</b>	35	21	3	6	3	12	1,6%
<b>Mei</b>	35	22	3	5	8	16	2,1%
<b>Juni</b>	35	25	5	5	9	19	2,2%
<b>Juli</b>	35	26	3	6	5	14	1,5%
<b>Agustus</b>	35	24	4	4	9	18	2,1%
<b>September</b>	35	26	4	4	8	16	1,7%
<b>Oktober</b>	35	24	6	5	8	19	2,2 %
<b>November</b>	35	26	8	2	8	18	2,0%
<b>Desember</b>	35	26	4	6	6	16	1,7%

Sumber : PT Cipta Pratama (2022)

Pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan dari bulan Januari sampai Desember 2021 banyaknya karyawan yang tidak masuk pada setiap bulannya seperti pada bulan Januari, Juni dan Oktober total karyawan yang tidak hadir sebanyak 19 karyawan dengan jumlah persentase 2,2 %. Pada bulan Februari dan April terjadi penurunan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 12 karyawan dengan persentase 1,6%. Menurut Wahyu dalam Holifatul (2019:2) menjelaskan bahwa jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Menurut wawancara pada beberapa karyawan pada PT Cipta Pratama diketahui bahwa penyebab stres kerja yang di alami pegawai adalah beban kerja yang berlebihan sehingga dampak dari stres kerja tersebut adalah banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, hubungan dengan rekan kerja, tegang dan sulit

untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya, dari dampak stres ini akan berakibat pada gangguan kesehatan sehingga berakibat kepada kehadiran pegawai sehingga menurunnya kinerja karyawan. Salah satu penyebab tidak tercapainya target hasil produksi serta banyak sekali mengalami cacat produk adalah dikarenakan keteledoran para karyawan dalam bekerja dan perasaan yang tertekan oleh beban target yang berlebihan, terdesak waktu, lelah, dan bekerja lebih dari kemampuan mengakibatkan para karyawan mengalami stres sehingga karyawan banyak melakukan kesalahan.

Berdasarkan pengamatan penulis karyawan pada PT Cipta Pratama juga mengalami beberapa gejala perilaku orang yang mengalami stres kerja seperti produktivitas karyawan yang kurang baik yang terbukti dari seringnya hasil produksi tidak mencapai target produksi yang ditentukan perusahaan. Stres kerja yang dialami oleh seseorang menurut Davis dan Newstrom dalam Nadia dan Amalia (2017:76) disebabkan karena tugas yang terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan stres bila kuantitas tugas tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, batas waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan adanya konflik dalam peran yang dijalani.

**Tabel 1.5**  
**Pra Survei Stres Kerja Pegawai di**  
**PT Cipta Pratama Kota Bandung**

No	Pernyataan	Jawaban		
		Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya Merasa Stres Karena Beban Target yang diberikan Cukup Tinggi	80%	20%	0
2	Saya Merasa Stres karena Tuntutan Tugas yang diberikan Terlalu Berlebihan	51,4%	40%	0
3	Saya Merasa Stres dengan Ketidak Pastian Teknologi dimana Peralatan Kerja yang Kurang Memadai	74,3%	25,7%	0
4	Saya Merasa Stres Apabila Mendapatkan Tuntutan Tugas yang Bukan Jobdesc Saya	28,6%	71,4%	0
5.	Saya Merasa Stres Ketika Menghadapi Sikap Dari Rekan Kerja yang kurang baik	40%	60%	0

Sumber : Diolah oleh Penulis (2023)

pada pernyataan pertama 80% Karyawan setuju karna Beban target yang diberikan terlalu tinggi, pernyataan ke dua 51,4% karyawan setuju karna tuntutan tugas yang diberikan terlalu berlebihan, pernyataan ke tiga 74,3% karyawan setuju dengan ketidak pastian teknologi dimana peralatan kerja yang kurang memadai, pernyataan ke empat 71,4% karyawan cukup setuju dengan apabila mendapatkan tuntutan tugas yang bukan jobdescnya, pernyataan ke lima 60% karyawan cukup setuju dengan ketika menghadapi sikap dari rekan kerja yang kurang baik.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT Cipta Pratama adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi topi, dalam produksi topi sering kali produk mengalami cacat pada produk sehingga barang tersebut di jual murah dan merugikan perusahaan, selain itu juga perusahaan setiap bulannya mengalami tidak mencapainya target produksi Makin tinggi beban kerja yang di tanggung oleh karyawan maka dapat mempengaruhi penurunan pada hasil produksinya dan mengakibatkan stress pada karyawan tersebut dan penurunan pada Kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang penulis sampaikan, dalam hal ini mengindikasikan masalah pada beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan di PT Cipta Pratama Kota Bandung. Kinerja karyawan PT Cipta Pratama dapat dilihat pada tabel 1.1 menunjukkan data produktivitas pada bulan Januari sampai Desember yang artinya dalam jangka waktu 1 tahun mengalami kenaikan dan penurunan di setiap bulannya. Karyawan di PT Cipta Pratama tidak dapat mencapai target produksi yang telah direncanakan oleh perusahaan dan banyaknya barang yang rusak pada PT Cipta Pratama Kota Bandung. Selanjutnya data pada tabel 1.2 terdapat data beban kerja pada produksi pada PT Cipta Pratama sering kali tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan untuk jam lembur para karyawan bekerja di luar jam kerja sesuai target yang di kerjakannya. Dan yang terakhir tabel 1.3 pra survei tentang stres kerja yang menghasilkan bahwa stres kerja karyawan PT Cipta Pratama dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan, tuntutan tugas yang banyak, hubungan yang terjalin dengan rekan kerja, dan peralatan kerja yang kurang memadai.

Oleh karena itu fenomena dan permasalahan di atas kemudian dari data dan informasi yang di dapat oleh penulis maka penulis akan meneliti lebih dalam lagi mengenai **PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CIPTA PRATAMA KOTA BANDUNG**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rancangan pemecahan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Gambaran Mengenai Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja karyawan pada PT Cipta Pratama Kota Bandung?
2. Seberapa Besar Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cipta Pratama Kota Bandung?
3. Seberapa Besar Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cipta Pratama Kota Bandung?

4. Seberapa Besar Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cipta Pratama Kota Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Cipta Pratama Kota Bandung
2. Untuk mengetahui seberapa pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cipta Pratama Kota Bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cipta Pratama Kota Bandung
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cipta Pratama Kota Bandung

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, antara lain :

1. Secara Teoris  
Peneliti diharapkan memberi kontribusi ilmiah terhadap ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia tentang beban kerja, stres kerja dan Kinerja karyawan
2. Secara Praktis  
Dapat memberikan informasi bagi pemimpin perusahaan bagaimana mencegah Kinerja karyawan menurun dan perlu tidaknya perbaikan di perusahaan tersebut, memberikan umpan balik terhadap karyawan perusahaan dan membuka wawasan yang lebih luas mengenai manfaat beban kerja dan stress kerja sebagai upaya mencegah Kinerja karyawan menurun.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi yang penulis ambil untuk melakukan penelitian yaitu pada PT Cipta Pratama Jl. Margawangi Selatan V No. 7, Cijaura Kec. Buahbatu Kota Bandung. PT Cipta Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Tekstil khususnya di bidang pembuatan Topi.

### Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan penelitian yang dilakukan mulai pada Bulan Maret 2023.

**Tabel 1.7**  
**Waktu Penelitian**

	Kegiatan penelitian	Tahun 2023																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Bimbingan Skripsi	■	■			■		■	■	■	■	■	■					■	■	■					
2	Penyusunan Draft Proposal Skripsi		■	■		■				■	■			■	■			■	■						
3	Sidang Seminar Proposal Skripsi																		■						
4	Penyebaran Kuesioner Penelitian																		■	■	■	■	■		
5	Mengolah Data Penelitian																		■	■	■	■	■		
6	Sidang Akhir																								■

Sumber : Di olah oleh Penulis (2023)