

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini persaingan dalam dunia usaha maupun pekerjaan sangat ketat dan cepat. Persaingan yang ketat menyebabkan banyak perusahaan yang mengalami kerugian dan bahkan terpaksa harus menutup perusahaan. Persaingan dalam dunia usaha semakin terasa dengan adanya pasar bebas, sehingga untuk dapat bersaing perusahaan harus melakukan perbaikan dalam berbagai hal, salah satunya adalah dibidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam kegiatan setiap operasional perusahaan.

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, setiap perusahaan akan terus menerus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya agar mampu bertahan dan bersaing dengan kompetitor maupun perusahaan lain. Selain itu dianggap mampu meningkatkan mutu dan kemampuan usaha sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha dengan tujuan mencapai *output* produktivitas yang tinggi.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kemampuan dalam mengolah serta mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan capaian dari para pekerja, selain itu juga akan

mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. Disisi lain, produktivitas tenaga kerja yang baik akan meningkatkan *profit* pada perusahaan sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan. Perusahaan yang tidak memiliki pengelolaan sumber daya yang baik dapat menyebabkan tidak efektifnya pola kerja dan memperburuk citra dari perusahaan karena dirasa tidak mampu membimbing sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.

Produktivitas menunjukkan hubungan antara keluaran yang ditimbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut (Yunitasari, et al., 2021).

Setiap perusahaan tentunya akan menerapkan kebijakan yang berbeda-beda guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang baik.

Setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Stres dapat membantu atau merusak produktivitas kerjanya, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialaminya (Tanjung, 2018).

Stres merupakan salah satu bidang perhatian utama dalam organisasi dan dapat dianggap sebagai sebuah akibat desakan berbagai permasalahan yang dihadapi manusia yang ada di dalam organisasi. Sehingga stres dimanifestasikan ketika orang berhadapan dengan begitu banyak tekanan yang menyebabkan pola perilaku normal mereka menjadi terpengaruh.

Tidak sedikit karyawan di perusahaan yang mengeluh stres karena pekerjaannya. Beberapa kasus yang sering ditemukan bahwa stress kerja dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan hingga kecelakaan kerja, misal kondisi emosi yang tidak stabil dapat menurunkan konsentrasi karyawan pada saat bekerja. Stress kerja juga berdampak pada kesehatan seperti *burnout* (kombinasi kelelahan secara fisik, psikis dan emosi), menurunnya produktivitas kerja, mengalami kegelisahan, kelelahan dan juga bisa menyebabkan depresi hingga bunuh diri.

Hal lain yang dapat mempengaruhi produktitas kerja karyawan yaitu beban kerja. Upaya untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Jika karyawan diberikan beban kerja lebih yang berujung pada stress kerja, maka hal itu akan menimbulkan permasalahan pada karyawan itu sendiri (Rohman dan Ichsan, 2021). Oleh karena itu, stres akibat dari beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Beban kerja (Dhanian, 2010:16) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Memberikan beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas kinerja karyawan itu sendiri (Fathoni, 2020). Beban kerja sering dijumpai di perusahaan sebagai salah satu masalah yang menjadi perhatian, kurang terbukanya cara berfikir seorang karyawan menganggap tuntutan tugas tambahan sebagai beban.

Selain stres kerja dan beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kinerja. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41).

Dalam perusahaan juga terkadang kurangnya kepedulian dalam mental dan kemampuan fisik karyawan di tempat kerja, hal ini karena keterbatasan perusahaan untuk menjalin suatu hubungan dalam hal berkomunikasi dan lain sebagainya yang memicu karyawan mengalami stress kerja, sehingga kondisi tersebut dapat menimbulkan adanya penurunan produktivitas perusahaan. Hal ini tentu saja dapat berdampak pada tidak tercapainya target-target maupun tujuan dari perusahaan sehingga perusahaan terhambat dalam proses pengembangan serta berinovasi baik pada masa ini maupun masa yang akan datang.

Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi performa karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan suatu perusahaan dalam memantau dan mengkoordinir lingkup kegiatan operasional. Untuk mencapai tujuan dan hasil yang optimal diharapkan karyawan memiliki kinerja yang baik guna tercapai tujuan tersebut. Dampak yang dirasakan jika memiliki kinerja karyawan yang baik yakni produktivitas kerja pun dapat meningkat.

PT Wilmar Nabati Indonesia merupakan perusahaan bergerak dalam bidang perkebunan di bawah naungan pengelolaan Wilmar International Group. PT Wilmar Nabati Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa pengolahan minyak mentah kelapa sawit dan melakukan berbagai macam kegiatan mulai dari penyulingan minyak masak, penggilingan biji sawit, proses produksi, hingga pengepakan produk. Perusahaan ini menjadi salah satu industri pengolahan minyak sawit terbesar di Indonesia. Peneliti tertarik melakukan penelitian di perusahaan tersebut karena diduga di perusahaan tersebut terdapat permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawannya.

Ruang lingkup PT Wilmar Nabati Indonesia terdiri atas staff kantor dan karyawan produksi. Departemen operasional merupakan salah satu bagian dari staff kantor yang tugasnya mengatur jalannya operasional seluruh perusahaan mulai dari penjualan produk, akses pengadaan bahan baku, hingga proses inventaris diatur oleh departemen ini. Dari beberapa departemen, secara garis besar terbagi atas karyawan pabrik atau pada departemen produksi dan karyawan kantor yang salah satunya yaitu departemen operasional. Karyawan pabrik memiliki waktu kerja yang pasti sedangkan karyawan di kantor utama lebih produktif dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya agar tidak menumpuk di kemudian hari. Pola kerja tersebut memiliki cakupan beban kerja pada manajemen waktu, kondisi fisik karyawan, dan mental karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh tuntutan target pekerjaan, tugas tambahan, hingga tuntutan tambahan antar tenaga kerja yang membutuhkan performa yang kuat tidak selalu dapat terpenuhi. Yang peneliti ketahui tiap individu

karyawan tidak selalu dalam kondisi yang baik, pada sebuah contoh seorang karyawan menganggap tambahan pekerjaan dari atasan, tuntutan target perusahaan dan lembur tambahan dirasa seorang karyawan menjadi sebuah beban.

Permasalahan lainnya yang sering dijumpai di dalam perusahaan yaitu karyawan dituntut lebih dalam pencapaian target dan dapat bertahan dalam kondisi yang ada. Sehingga tetap memiliki performa yang baik dalam bekerja agar berhasil mencapai apa yang ditargetkan.

Selain itu beberapa kasus ditemukan, stress kerja dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan kerja. Kondisi emosi yang tidak stabil dapat menurunkan konsentrasi ketika mengerjakan suatu pekerjaan. Interaksi dengan sopir yang tidak sabaran, melakukan pelayanan terhadap orang yang sudah dalam kondisi marah, juga sering memicu perubahan emosi. pikiran lelah dan stres pekerja dari luar pekerjaan dapat terbawa hingga ke tempat kerja akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Sejalan dengan masalah tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Purba, et al. (2016) diketahui bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas pegawai. Hasil penelitian yang sama oleh Ramadhan (2022) menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh. Selain itu, penelitian Waliy et al. (2022) diketahui secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Oprasional Pabrik di CV. Al-

Zidan Garmen Tasikmalaya, dan penelitian dari Nugraheni (2021) juga menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Setiap perusahaan perlu mempertahankan kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja. Sejalan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Tiansi (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada Bank syariah Indonesia cabang Ratulangi Kota Palopo.

Penelitian dari Ladianto (2018) diketahui bahwa kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang. Penelitian yang dilakukan oleh Mandasar (2022) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Camming).

Berdasarkan dari permasalahan yang ditemui diatas, maka hal ini yang menjadi latar belakang bagi peneliti dalam menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik?
3. Apakah kinerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik?
4. Apakah stress kerja, beban kerja, dan kinerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini dibuat dengan tujuan agar penelitiannya menjadi lebih terarah. Beberapa batasan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Ruang lingkup perusahaan terlihat bahwa karyawan PT. Wilmar terdiri dari karyawan staff kantor dan karyawan produksi/fabrikasi, sehingga peneliti hanya mengambil lingkup pada kantor utama yaitu departemen operasional, dimana departemen ini masih dapat dijangkau oleh peneliti.
2. Stress kerja yang akan diteliti adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.
3. Beban kerja yang akan diteliti adalah beban fisik, beban mental, beban waktu.

4. Kinerja yang akan diteliti adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.
5. produktivitas kerja yang akan diteliti adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, semangat kerja, dan disiplin kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja, beban kerja, dan kinerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Operasional PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik

1.5 Manfaat

1.5.1 Teoritis

Diharapkan dapat menambah perkembangan ilmu pengetahuan serta masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

1.5.2 Praktis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yang berguna bagi beberapa pihak diantaranya yaitu :

1. Untuk penulis

Hasil penelitian ini memberikan gambaran informasi bagi penulis bagaimana pengaruh stress kerja, beban kerja, dan kinerja terhadap produktivitas pada karyawan.

2. Untuk akademik

Sebagai acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul materi yang sama.

3. Untuk Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak penulis lain yang mengambil tema penelitian mengenai stres kerja yang ada hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mengurangi stres pada karyawan.