

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengelola beragam sumber daya yang dimilikinya, dimana salah satu yang memiliki peran penting adalah sumber daya manusia (SDM). SDM selalu menjadi elemen yang melekat pada setiap aspek sumber daya perusahaan, menjadi faktor penentu yang mendasar dalam eksistensi dan kontribusinya untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Ketersediaan sumber daya yang memiliki keahlian profesional telah menjadi suatu kebutuhan strategis bagi perusahaan atau organisasi. Keharusan ini muncul karena pemahaman bahwa manusia merupakan penentu utama dalam semua aspek kinerja organisasi. Mencapai sumber daya manusia yang memiliki tingkat profesionalisme bagi suatu perusahaan terkadang menghadapi kendala. Hambatan tersebut dapat timbul baik dari faktor organisasi maupun dari individu yang bersangkutan.

Untuk mencapai tujuan sumber daya manusia yang profesional tidaklah mudah bagi sebuah perusahaan, salah satu faktor pemicunya adalah terdapat adanya kinerja pegawai. Untuk mencapai kinerja yang optimal tentunya setiap perusahaan akan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, perlu bagi para pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan perbandingan antrara hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan

dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga mencakup pencapaian seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam konteks organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019). Untuk meningkatkan kinerja, perlu ada keterlibatan karyawan yang tinggi dan kesadaran terhadap tugas mereka agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Dewanto & Herbawani (2021) yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, dan stres kerja. Selain itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar (Juniarti & Putri, 2021)

Beban kerja merupakan hasil dari interaksi antara tuntutan tugas dan lingkungan kerja dimana seseorang menggunakan ketrampilan, perilaku, dan persepsi dalam batas waktu yang telah ditetapkan sehingga produktivitas pegawai dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang mereka tanggung, dan hal ini dapat tercermin melalui kinerja mereka (M. P. Putri & Edalmen, 2023). Penetapan tingkat beban kerja bagi pegawai perlu diatur secara cermat agar tidak melebihi kemampuan yang dimiliki oleh mereka. Pemberian beban kerja yang sesuai dengan kapasitasnya dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Namun, apabila pegawai diberikan terlalu banyak tugas dan tanggung jawab, hal ini dapat menyebabkan kelebihan beban kerja yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian hasil yang optimal dan berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Hal ini dibuktikan oleh Kurniawan & Alrizki (2022) dalam penelitiannya yang menemukan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Weni et al. (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu, stres kerja. Stres adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi kondisi emosional, proses berpikir, dan keadaan seseorang (Cahya et al., 2021). Selain itu Marbun & Jufrizen (2022) menyatakan stres kerja adalah kondisi emosional yang dirasakan oleh karyawan sebagai tekanan atau beban dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka. Stres kerja dapat timbul dari berbagai faktor, termasuk tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan waktu yang ketat, kurangnya kendali atas tugas, dan konflik peran. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengganggu kesejahteraan fisik dan mental karyawan, serta berpotensi memengaruhi hasil kerja atau prestasi mereka secara negatif. Penelitian Fatma et al. (2021) menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Parasian & Adiputra (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pada dasarnya, motivasi merupakan suatu proses yang menentukan sejauh mana tingkat upaya yang akan diberikan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan (Handoko & Rambe, 2018). Memotivasi karyawan merupakan tugas

yang kompleks karena setiap karyawan memiliki keinginan, kebutuhan, dan harapan yang beragam. Oleh karena itu, manajemen perlu memahami tantangan dalam memotivasi dan mengatasi berbagai perbedaan tersebut. Jika manajemen dapat mengatasi persoalan motivasi dengan baik, perusahaan dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal sesuai standar yang telah ditetapkan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Alrizki (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian didapatkan hasil yang berbeda pada penelitian Adha et al. (2019) bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Sport Glove Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur, yaitu pembuatan sarung tangan yang berlokasi di Krandon, Pandowoharjo, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Jenis produksi PT Sport Glove Indonesia adalah *make to order*, dimana mereka membuat sarung tangan sesuai dengan jumlah pesanan konsumen. Sebagai perusahaan terkemuka di Indonesia, PT Sport Glove Indonesia mencapai tingkat penjualan hingga ke pasar internasional. PT Sport Glove Indonesia 100% menjual produknya hanya di luar negeri. Produk dari PT Sport Glove Indonesia sudah dipasarkan sampai ke Amerika, Malaysia, Singapura, Jepang, Kanada, Belanda, dan Perancis.

Perusahaan sebagai entitas dinamis senantiasa terlibat dalam beragam perubahan dan tantangan di lingkungan kerja. Fenomena-fenomena yang terjadi di dalamnya memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam proses produksi tentunya terdapat target yang harus dicapai dengan

durasi waktu tertentu. Hal tersebut menjadi beban kerja yang dialami karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi sumber ketegangan dan menurunkan produktivitas. Dengan adanya target kerja yang harus dicapai maka pemimpin akan terus-menerus menekan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal ini dapat menyebabkan stres kerja. Jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan tergolong monoton sehingga karyawan akan menemukan titik jenuh pada saat melakukannya, seperti contohnya bagian menjahit maka karyawan hanya menjahit saja. Dengan mengerjakan hal yang sama dan berulang-ulang juga salah satu pendorong timbulnya stress kerja. Namun hal tersebut dapat diatasi dengan motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh setiap individu. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk fokus, bekerja keras, dan menyelesaikan tugas dengan efisiensi. Apabila kinerja karyawan baik maka akan mendapatkan pengakuan dan apresiasi sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka.

Berdasarkan uraian dan adanya *gap research* diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sport Glove Indonesia”**.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sport Glove Indonesia?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sport Glove Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sport Glove Indonesia?

C. Batasan Masalah

1. Variabel pada penelitian ini meliputi beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sport Glove Indonesia bagian produksi.
3. Penelitian dilakukan pada bulan April 2024.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Sport Glove Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sport Glove Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sport Glove Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai syarat kelulusan dan diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dalam dunia perkuliahan terutama mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi STIM YKPN

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk digunakan sebagai referensi dan sumber informasi bagi penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumber daya manusia terutama terkait kinerja.

3. Bagi PT Sport Glove Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta mampu memberikan saran dan masukan terkait pentingnya beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.