

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan ekonomi daerah adalah suatu proses pemerintah daerah dan masyarakatnya mengelola sumber daya yang ada dan membentuk suatu pola kemitraan antara pemerintah daerah dengan sektor swasta untuk menciptakan suatu lapangan kerja baru dan merangsang perkembangan pertumbuhan ekonomi dalam wilayah tersebut. Setiap upaya pembangunan ekonomi daerah mempunyai tujuan utama untuk meningkatkan jumlah dan jenis peluang kerja untuk masyarakat daerah. Salah satu cara laju pertumbuhan ekonomi di suatu wilayah bisa berkembang dengan cara, dirangsang dengan kegiatan-kegiatan industri yang sifatnya memacu masyarakatnya untuk memiliki ketrampilan untuk memproduksi sesuatu yang bisa menghasilkan suatu keuntungan bagi diri nya sendiri maupun bagi sektor ekonomi di daerah industri yang mereka kembangkan.

Menurut Hasibuan (1993) pengertian industri sangat luas, dapat terbagi menjadi dua lingkup, yaitu mikro dan makro. Secara mikro, industri adalah kumpulan dari perusahaan-perusahaan yang menghasilkan barang-barang yang homogen atau barang-barang yang mempunyai sifat saling menggantikan (substitusi). Dari segi pembentukan pendapatan yang cenderung bersifat makro, industri adalah kegiatan ekonomi yang menciptakan nilai tambah. Industri merupakan kumpulan dari perusahaan yang sejenis.

Dumairy (2000) mengungkapkan bahwa untuk keperluan perencanaan anggaran Negara dan analisis pembangunan, pemerintah membagi sektor industri pengolahan menjadi tiga sub sektor. Pertama, subsektor industri pengolahan nonmigas. Kedua, subsektor pengilangan minyak bumi dan yang Ketiga, subsektor pengolahan gas alam cair. Sejalan dengan perkembangan sektor industri daerah di Indonesia yang mempunyai potensi cukup besar untuk dikembangkan yaitu salah satunya adalah industri manufaktur yang mengolah wig (rambut palsu) dan bulu mata palsu yang salah satunya terletak di Kabupaten Pemalang Provinsi Jawa Tengah.

Industri rambut palsu atau wig, merupakan salah satu industri yang cukup berperan dalam mendukung pembangunan nasional rencana pembangunan jangka panjang (RPJP) 2005 – 2015 karena industri ini mempunyai karakteristik padat karya dengan orientasi ekspor, sehingga dapat menyerap tenaga kerja cukup besar dan perolehan devisa bagi negara. Krisis keuangan global yang terjadi tahun 2008 memberi dampak yang cukup signifikan terhadap ekspor. Nilai ekspor rambut palsu ke seluruh dunia pada tahun 2007 mencapai nilai US \$ 31.949.000. Hal ini justru meningkat sepanjang tahun 2008 dengan volume penjualan mencapai nilai ekspor berkisar US \$ 37.784.000. Trennya, nilai ekspor ini terus meningkat pada tahun 2009, hal ini ditunjukkan dari data ekspor yang telah menembus angka US \$ 53.084.000, hal tersebut berdasarkan wawancara yang di lakukan oleh ibu Dwi (2021) wakil Manajer PT. Dalim Fideta Konesia Kabupaten Pemalang.

Perkembangan industri tersebut di atas masih mengalami beberapa kendala, diantaranya adalah terbatasnya ketersediaan bahan baku berkualitas ekspor di dalam negeri, seperti bahan baku rambut alami maupun imitasi. Selain itu sedikitnya penyerapan produk industri tersebut oleh pasar dalam negeri. Maksud dari kegiatan ini adalah tersedianya peta potensi pengembangan industri rambut palsu / wig, di Kabupaten Pemalang. Sementara itu tujuan dari kegiatan penyusunan Studi Pengembangan industri rambut palsu atau wig, di Kabupaten Pemalang adalah pedoman atau acuan dalam pelaksanaan program bagi seluruh stake holder terkait untuk pengembangan industri rambut palsu atau wig di Kabupaten Pemalang secara terpadu dan holistik sehingga program dapat lebih efisien dan efektif, beberapa karyawan juga mengeluh karena tekanan tekanan yang di berikan oleh perusahaan dan juga di bawa pulang ke rumah sehingga menjadikan karyawan tersebut tidak efektif membagi waktunya. berdasarkan wawancara yang telah di lakukan oleh Ibu Wina kepala bagian. PT.. Dalim Fideta Konesia (2022)

“Sumber daya manusia merupakan sumber daya paling penting untuk dapat memenangkan persaingan”, pengelolaan sumber daya manusia mulai dari rekrutmen yang kompetitif sampai dengan jaminan pensiun yang memadai. Kinerja merupakan kemampuan mencapai sasaran atau target yang sama dengan ketentuan yang sudah disepakati lebih dahulu (Neviyani & Wulandari, 2020). Dengan demikian maka kinerja karyawan yang bagus akan dapat meningkatkan produktivitas organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan dihadapkan pada banyak hal seperti beban kerja dan konflik kerja dan stres kerja. Tingginya beban kerja yang harus dipikul oleh karyawan dapat menjadi tekanan tersendiri bagi karyawan. Selain itu kehidupan di lingkungan kerja juga rentan dengan stress kerja, hal ini harus disikapi dengan bijak karena dapat menimbulkan ketidaknyamanan karyawan saat bekerja. Kedua faktor ini dapat memicu munculnya stres kerja, karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami beberapa gangguan dalam dirinya saat bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya (Wina, 2021).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut Gibson (2019) beban kerja berlebihan (*work-overload*) merupakan pekerjaan yang terlalu banyak dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu atau tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan tenaga yang lebih. menurut Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut wawancara yang di lakukan oleh Nanda bagian rajut, (2022) menemukan hasil bahwa lemburan yang di bawa oleh karyawan pada PT.. Dalim Fideta Kornesia tidak nyaman harus selalu di bawa oleh karyawan. Jumlah karyawan PT. Dalim Fideta Kornesia Kabupaten Pematang tidak seimbang dengan beban kerjanya sehingga banyak karyawan yang harus melaksanakan *work overload* di luar tanggung jawab perannya dalam

pekerjaan. Hal tersebut menimbulkan konflik antar karyawan karena tidak semua karyawan mampu bekerjasama dengan baik. Kebijakan pimpinan yang membuat beban kerja tinggi tidak diikuti dengan pendapatan karyawan yang lebih baik sehingga menjadi beban karyawan. Beban kerja yang dihadapi karyawan ini bisa berpotensi menimbulkan stres pada karyawan. Pengelolaan stres pada pekerjaan yang tidak tepat akan memberikan dampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga pencapaian tujuan organisasi juga terhambat.

Hal ini di perkuat dengan penelitian yang di lakukan oleh Rahayu dkk (2019), Simanjuntak, dkk, (2021), wulandari, dkk, (2021) yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ahmad, dkk, (2019) dan Nabawi (2019) yang menyebutkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Menurut Soewondo, (2009) dalam Devi S, (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Menurut Ivanko : 241 “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”. Stres kerja akan muncul bila terdapat karyawan yang mengalami pendapatan kerja yang tidak sesuai target perusahaan dan seorang karyawan merasa berat membawa pekerjaannya yang di bawa pulang kerumah sehingga

salah satu karyawan mengalami beban kerja yang di bawanya terlalu berat lalu dapat menimbulkan karyawan melakukan resisten kerja pada perusahaan PT. Dalim Fideta Kornesia Kabupaten Pematang.

Pada tahun 2020 perusahaan tersebut memperoleh karyawan sebanyak 100 karyawan lebih bagian *painting cap wefting*. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT.. Dalim Fideta Kornesia ini masih banyak membutuhkan jumlah karyawan pada bidangnya masing masing, pada masa pandemi mengalami penurunan drastis pada karyawan dari tahun sebelumnya yaitu 4000 lebih dan sekarang karena pandemi yaitu berjumlah 3000 dan jika tidak di perbaiki maka PT Dalim Fideta Kornesia akan mengalami penurunan produksi. (manajer PT Fideta Kabupaten Pematang, 2022).

Hal ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiana, dkk, (2021), Salmah (2019) dan Cahyana, dkk, (2017) yang menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ahmad dkk. (2019) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri. (Yakub, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja,

peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang, (Lantara, 2017). Sedangkan Robbins & Judge (2011) menyatakan “faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan kerja”.

Menurut wawancara yang dilakukan oleh Dila karyawan bagian cap *wefting*, (2022) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja terdapat beberapa karyawan yang merasa kepuasan kerjanya menurun yaitu perasaan didalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat diukur kepuasannya, dan perasaan dalam penilaian karyawan yang kurang terlaksana dengan baik. Salah satu faktor pendukung keberhasilan PT Dalim Fideta Kornesia yaitu kepuasan kerja. Dengan terciptanya kepuasan kerja maka pekerjaan seseorang karyawan dapat terselesaikan dengan baik. Akan tetapi fenomena yang sering kita hadapi masih banyak karyawan kurang dengan kepuasannya, sehingga dapat membuat lambat proses pekerjaannya. Kepuasan kerja akan tercipta apabila semua peran di atas bersinegri karena motivasi dapat memicu semangat seorang karyawan ataupun kedisiplinan diterapkan untuk perubahan baik sendiri dan halayak banyak. (Penanggungjawab bagian cap *kr wefting*, 2022).

Hal ini di perkuat oleh penelitian yang di lakukan Fialy dkk (2020), Rindo dkk (2019), Partika dkk (2020) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Steven (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang diambil dari jurnal Rahayu dkk, (2019) dengan variabel Kepuasan Kerja Beban Kerja Dan Kompensasi dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menambahkan pengembangan satu variabel baru yaitu kepuasan kerja dan stres kerja yang di ambil dari jurnal Steven dkk (2020) dalam variabel Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan karena peneliti ingin mengetahui proses kepuasan kerja kepada karyawan lain dan ingin mengetahui tingkat stress yang di alami oleh karyawan terhadap aturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan subjek penelitian ini dilakukan di PT. Dalim Fideta Kornesia Kabupaten Pemalang. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.. Dalim Fideta Kornesia Kabupaten Pemalang”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Beban Kerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa Beban Kerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa beban kerja berpengaruh positif terhadap karyawan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa stres kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan
- d. Untuk mengetahui dan menganalisa kepuasan kerja berpengaruh positif kinerja karyawan terhadap karyawan

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat praktis**

##### **1) Bagi Pimpinan Perusahaan**

Diharapkan hasil dari penelitian ini memberikan masukan dan dapat menjadi pertimbangan yang berkaitan dengan beban kerja, stress kerja ataupun kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

##### **2) Bagi Akademisi**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk ilmu ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia dan sebagai tambahan keperpustakaan Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

### **3) Bagi Peneliti**

Untuk mengetahui aplikasi penerapan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia disuatu Perusahaan PT. Dalim Fideta Kornesia Kabupaten Pemalang

#### **b. Manfaat teoritis**

Penelitian ini dapat di gunakan dalam penerapan ilmu manajemen khususnya di bidang ilmu sumber daya manusia.

#### **D. Pembatasan Masalah**

1. Penelitian ini hanya membatasi kajian kinerja pada seluruh karyawan di PT. Dalim Fideta Kornesia Kabupaten Pemalang
2. Kajian penelitian hanya pada beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dalim Fideta Kabupaten Pemalang
3. Waktu penelitian di lakukan 24 April sampai dengan 10 Oktober 2022