

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Umum PT XYZ

PT XYZ merupakan perusahaan tertutup yang didirikan pada tahun 1993 untuk menyediakan produk sepatu dan sandal untuk diekspor ke luar negara Indonesia. PT XYZ merupakan salah satu anak perusahaan yang beroperasi dalam 4 negara yaitu Indonesia, Cina, Vietnam, dan India. PT XYZ merupakan perusahaan asing berdomisili di Bandung. Perusahaan ini memiliki kurang lebih 16.000 karyawan pada saat ini (XYZ,2022).

PT XYZ berkontribusi untuk meningkatkan devisa Indonesia dengan mengekspor produk buatan local dan mensejahterakan masyarakat sekitar dengan menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat. Produk utama PT XYZ adalah sepatu dan sandal.

Kegiatan usaha PT XYZ adalah sebagai berikut:

1. Memproduksi finished goods sepatu dan sandal
2. Pengembangan Produk.
3. Eksport hasil Produksi ke Negara lain.

1.1.2 Visi

PT XYZ memiliki tiga visi yang dianut oleh seluruh pihak yang ada di perusahaan. (XYZ,2022)

1. Menumbuhkan karyawan-karyawan yang menerima filosofi kerja, memiliki dukungan keluarga, dan bangga terhadap perusahaan.
2. Menciptakan budaya perusahaan dengan inovasi dan kualitas sebagai ide utamanya.
3. Mengoperasikan perusahaan untuk menjadikannya produsen abadi yang secara stabil memperoleh keuntungan yang masuk akal sambil terus menjaga lingkungan dan melakukan upaya terbaik untuk memeberikan kembali kepada masyarakat setempat.

1.1.3 Core Competence

Pengembangan sumber daya manusia, serta penelitian dan pengembangan adalah kompetensi inti perusahaan yang telah melewati tantangan di masa lalu dan akan terus berfungsi sebagai penuntun di masa depan. (XYZ,2022)

1. *Quality First*

Mementingkan kualitas dengan mengejar perbaikan secara terus-menerus untuk mencapai kesempurnaan. di pasar *global* yang kompetitif, dengan melalui desakan terhadap kualitas yang tinggi, kebijakan disiplin, dan eksekusi yang efektif perusahaan dapat memuaskan pelanggan dan mempertahankan posisi terdepan di industri ini.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM melalui system manajemen yang baik, pembagian kerja yang tepat, pendelegasian yang masuk akal, penghargaan yang tepat waktu, dan pelatihan berkelanjutan, sehingga SDM dapat memperoleh keterampilan menyeluruh. Mereka dapat bekerja secara mandiri dan merasa Bahagia di tempat kerja.

3. Penelitian dan Pengembangan

Penelitian melalui akumulasi pengalaman pembuatan alas kaki, pencarian ekstensif untuk teknologi terapan yang digunakan di berbagai industri, dan pengujian berkelanjutan, kami mampu menciptakan inovasi dalam desain produk, meningkatkan proses dan peralatan produksi, dan membuat terobosan dalam Teknik pembuatan alas kaki.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Manufaktur merupakan industri yang semakin ekspansif setiap waktunya menurut Kementerian Perindustrian (2020) di Indonesia dengan mengandalkan produksi untuk kelangsungan hidup perusahaan. Pencapaian target produksi merupakan hal terpenting bagi perusahaan. Maka dari itu proses *input* menjadi *output* serta seluruh proses *supply chain* harus berjalan dengan lancar. Jika salah satu proses *supply chain* tidak berjalan dengan lancar, maka akan mengganggu proses produksi.

Salah satu proses yang terdapat di dalam *supply chain* adalah *Purchasing* atau pembelian. Dalam kondisi *pandemic* saat ini, perusahaan memiliki tantangan dalam proses pembelian. Beberapanya adalah terganggunya bahan baku dari supplier dikarenakan mereka terdampak situasi *pandemic Covid 19*, penuhnya permintaan jasa pengiriman yang meningkat pesat, meningkatnya harga bahan baku karena permintaan yang tinggi dan dampak dari ekonomi negara, dan kinerja sumber daya manusia untuk mengoperasikan proses pembelian yang tidak dapat mengimbangi kondisi *pandemic* ini.

Sumber daya manusia dibutuhkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas perusahaan. Sumber daya manusia berperan aktif dalam kegiatan perusahaan, karena mereka yang menjadi pelaku, perencana, dan penentu terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Menurut Ganyang (2018), keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Lauren (2017) juga berpendapat bahwa keberhasilan organisasi didominasi oleh karyawan yang mempunyai bakat dan kreativitas untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Zakaria dan Astuty (2017) perusahaan yang mengelola sumber daya manusia dengan baik akan membuat karyawan bisa mengikuti perubahan dalam bisnis dan terus mengerahkan kemampuan yang dimiliki.

Kinerja adalah salah satu hal yang dilihat oleh perusahaan khususnya pada karyawan *Purchasing* PT XYZ yang saat ini sedang menghadapi tantangan masa *pandemic covid 19*. Namun nyatanya saat ini ditemukan bahwa karyawan sedang mengalami kinerja yang tidak baik. Setiap bulannya PT XYZ melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya menggunakan KPI. Terdapat empat point yang ada dalam KPI, yaitu: (1) *Quality* (2) *SM* (3) *Working Attitude* (4) *Satisfaction*.

Berdasarkan Gambar 1.1, hasil KPI menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak meningkat dari Q3 ke Q4 dan dianggap belum mencapai kinerja yang optimal karena belum mencapai angka 100. Hal ini dikarenakan beberapa faktor, salah satunya adalah beban kerja yang berlebih.

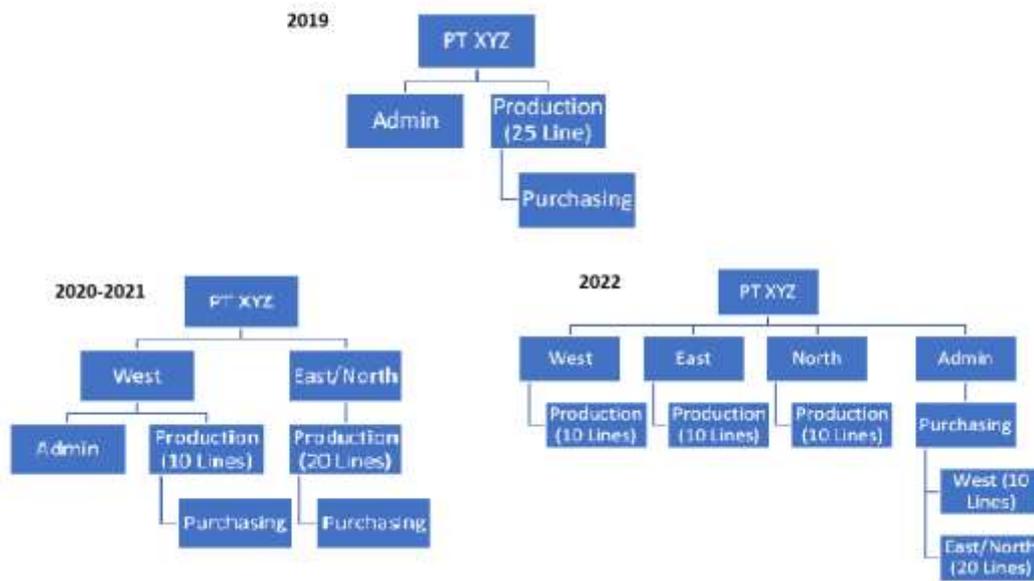


Gambar 1.1 Grafik Kinerja Karyawan

Sumber: KPI, Data yang diolah penulis, 2022

Pada tahun 2020 awal, departemen *purchasing* PT XYZ mengalami perubahan struktur organisasi. Sebelum tahun 2020 sampai tahun 2022 Departemen *Purchasing* berada dibawah Production GM, struktur organisasi dapat dilihat pada Gambar 1.1. Sebelum tahun 2020 perusahaan memiliki 25 production *line* dengan satu departemen *purchasing*. Lalu pada tahun 2020 sampai 2021 perusahaan mengalami perkembangan dan memiliki 30 production *line*, sehingga harus membagi perusahaan menjadi dua bagian yaitu *West* dengan terdiri dari Admin dan bagian produksi dengan jumlah 10 production *line*, sementara *East* berfokus pada produksi saja, tetapi dengan jumlah Production *line* yang lebih banyak yaitu 20. Gambar struktur organisasi pada tahun 2020-2021 dapat dilihat pada Gambar 1.2.

Hal ini menyebabkan departemen *purchasing East* harus mengelola pembelian material dan nonmaterial yang dibutuhkan untuk produksi dengan jumlah *line* dua kali lipat dari pada *West*. Pada tahun 2022, Departemen *purchasing* dimasukkan ke dalam bagian Admin tetapi untuk jumlah production *line* yang harus dikelola oleh departemen *purchasing East/North* masih tetap sama yaitu 20 *Line*. Gambar struktur organisasi dapat dilihat pada Gambar 1.2. Sementara struktur organisasi Departemen *Purchasing* masih sama dari tahun ke tahun pada Gambar 1.3.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT XYZ



Gambar 1.3 Struktur Organisasi Departemen *Purchasing*

Dari jumlah pekerjaan yang berbeda ini, *Purchasing East/North* diindikasikan memiliki beban kerja yang berlebih karena *Purchasing East/North* memiliki tanggung jawab terhadap 20 production *line*, yaitu dua kali lebih banyak dari tanggung jawab *West*. Hal ini memiliki kesamaan dengan pendapat Kahneman dalam Rolos (2018) yang menyebutkan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya kinerja dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka akan semakin berkurang performa kerja.

Penelitian terdahulu Priyandi (2020) menyatakan bahwa beban kerja yang bertambah akan menurunkan kinerja. Menurut Elsafty (2022), beban kerja adalah hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain juga dapat berpengaruh terhadap Kinerja diantaranya yaitu Stres Kerja yang disebabkan oleh beban kerja. Menurut Sunyoto (2018), beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Menurut Robbins (2018), stres pada tingkat yang rendah sampai sedang dapat meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itu individu melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih instensif, dan lebih cepat. Tetapi jika terlalu banyak stres akan mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah. Stres tingkat sedang justru mempunyai pengaruh yang baik pada kinerja individu dan melemahkan sumber daya energinya.

Menurut Robbins et al (2018) Stres dapat membantu, tetapi juga merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti stres mempunyai potensi untuk mengganggu atau mendorong pelaksanaan kerja, tergantung besarnya tingkat stres tersebut. Bila tidak adanya stres, tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung lebih rendah. Sedangkan jika meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan mengerahkan sumber daya dalam memenuhi syarat atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Pradoto (2020), dia mengasumsikan bahwa stres kerja dapat berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu

Untuk mendukung fenomenanya yang ada, penulis melakukan wawancara untuk mengetahui faktor apa yang menjadi pengaruh stres kerja terhadap karyawan *Purchasing* PT XYZ. Penulis melakukan wawancara terhadap 11 orang karyawan *purchasing* pada bulan Desember 2022, hasil yang diperoleh adalah karyawan mengalami stres kerja dengan dimensi tertingginya adalah individu *stressor*. Karyawan juga menginformasikan bahwa stres kerja yang mereka terima adalah bersumber dari beban kerja yang tinggi dikarenakan jumlah pekerjaan yang mereka

terima sangat banyak. Sehingga dampak dari stres kerja ini mengakibatkan mereka lelah, terlihat lesu, dan terkadang sakit.

Penelitian terdahulu, Juru (2022) menyebutkan bahwa stres kerja memiliki peran mediasi secara parsial dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari Saputra (2022), menyebutkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari beban kerja terhadap stres kerja dengan melalui stres kerja sebagai mediasinya. Dari penjabaran yang telah dilakukan dapat diindikasikan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan PT. XYZ bersumber dari beban kerja dan stres kerja yang dialami oleh karyawan.

1.3. Perumusan Masalah

Salah satu masalah dalam PT XYZ adalah manajerial terkait sumber daya manusia Departemen *Purchasing*. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor keberhasilan organisasi, memerlukan pengelolaan yang benar agar dapat mengerahkan semua kemampuan yang dimiliki. Apabila tidak dikelola dengan baik maka akan menyebabkan kinerja menurun. PT XYZ sebagai perusahaan manufaktur harus mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan *Purchasing*.

Dari Latar belakang yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang dihadapi PT XYZ adalah kinerja yang tidak baik dari karyawan Departemen *Purchasing*nya. Penulis kemudian mengidentifikasi melalui *pre-survey*, dan *preliminary study*. Hasilnya ditemukan bahwa karyawan *Purchasing* PT XYZ mengalami beban kerja yang berlebih dan indikasi stres kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Purchasing* PT XYZ dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediator”. Maka Dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana beban kerja pada karyawan *purchasing* PT XYZ?
2. Bagaimana stres kerja pada karyawan *purchasing* PT XYZ?
3. Bagaimana kinerja pada karyawan *purchasing* PT XYZ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan *purchasing* PT XYZ?

5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan *purchasing* PT XYZ?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan *purchasing* PT XYZ?
7. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan mediator stres kerja?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui beban kerja pada karyawan *purchasing* PT XYZ.
2. Untuk mengetahui stres kerja pada karyawan *purchasing* PT XYZ.
3. Untuk mengetahui kinerja terhadap karyawan *purchasing* PT XYZ.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan *purchasing* PT XYZ.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan *purchasing* PT XYZ.
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan mediator stres kerja pada karyawan *purchasing* PT XYZ.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Aspek Teoritis

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai mediator ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, memberikan informasi untuk meningkatkan pengetahuan tentang beban kerja terhadap kinerja dan stres kerja sebagai mediator, dan menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan judul ini.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan pemikiran bagi PT XYZ untuk mengelola sumber daya manusia dan menjadi referensi bagi PT XYZ untuk menyelesaikan masalah terkait beban kerja, stres kerja dan kinerja.

1.6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Dalam penelitian ini sistematika penulisan disusun secara sistematis sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan isi penelitian. Isi bab ini meliputi: gambaran umum, objek penelitian, latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKAN

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis hal-hal yang ditemukan untuk menjawab masalah penelitian. Bab ini berisi tentang uraian: jenis penelitian, variabel, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta Teknik analisis data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan uraian pembahasan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian yang disajikan dalam sub judul sesuai dengan masalah. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek dimulai dari hasil analisis, kemudian diinterpretasikan dan dilanjutkan oleh penarikan kesimpulan dengan pembagndingnya berdasarkan landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan hasil penelitian dan saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya dan bagi PT XYZ sebagai objek penelitian.