

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sebuah perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Dengan kata lain, mutu perusahaan sangat tergantung pada Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya. Apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki tidak berkualitas maka akan dapat menghambat tujuan dari perusahaan.

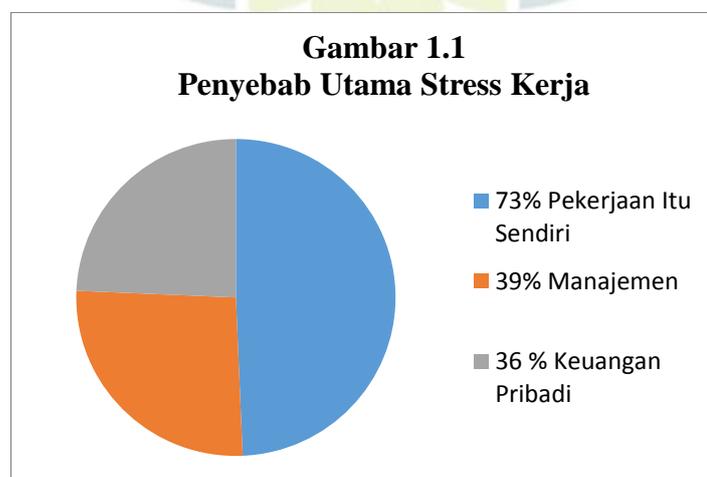
Setiap perusahaan manufaktur, keberadaan divisi marketing dan distribusi sangat diperlukan agar membantu proses pengiriman produk-produk yang telah dihasilkan oleh perusahaan untuk didistribusikan ke bagian penjualan maupun kepada agen-agen. Karyawan dituntut agar selalu meningkatkan kualitas kerja. Adanya sistem targeting bagi setiap daerah dan pendistribusian barang yang harus berjalan dengan lancar menjadikan beban kerja bagi karyawan.

Beban kerja karyawan didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan yaitu dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja. Baik kegiatan langsung, tidak langsung dan kegiatan lainnya.

Waktu kerja mempengaruhi beban kerja seorang karyawan. Waktu kerja ini dilihat dari kesesuaian dengan standar waktu kerja yang dikeluarkan departemen kesehatan (Depkes) RI, yaitu waktu normal perhari adalah delapan jam (5 hari kerja ).

Usaha lainnya yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya dengan mempunyai karyawan yang memiliki kapasitas bekerja yang baik yaitu karyawan harus bekerja secara efektif, berkompetisi dengan karyawan lainnya, mencapai target pekerjaannya dalam perusahaan dan tuntutan agar bekerja lebih baik. Apabila tuntutan pekerjaan dirasa terlalu berat, pada akhirnya hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi stress dalam bekerja.

Di Indonesia, fenomena stress kerja juga kerap terjadi. beberapa study menyimpulkan bahwa pada tahun 1990an terdapat sekitar 30% karyawan kantor pernah mengalami stress di tempat kerja dengan berbagai macam keluhan. Hal tersebut berpotensi menimbulkan dampak sosial, emosional, psikologis dan masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan.



Sumber : Fillipo Sarti, CEO, Regus Asia (Data diolah penulis)

Menurut Kiev dan Kohn dalam Miner (1992:103) stressor dapat timbul dari lingkungan kerja, kondisi kerja, organisasi, karir, jabatan, hubungan antar manusia dan keluarga. Stressor juga bersumber dari dalam diri individu bukan hanya aspek intelegensi, minat, bakat dan motivasi saja yang penting bagi seorang karyawan,

tetapi aspek kepribadian juga penting untuk diperhatikan karena kebutuhan suatu perusahaan adalah kepribadian yang sehat dari karyawannya sehingga membantu kemajuan perusahaan. Bahkan menurut Gibson (1988:67) kepribadian merupakan salah satu aspek utama pada individu yang dapat mempengaruhi efektivitas sebuah organisasi. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek dari kepribadian.

Menurut Bandura (1997:3) *self efficacy* yaitu keyakinan seorang individu dalam kemampuannya menghasilkan tindakan yang diharapkan terhadap peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka. *Self efficacy* dapat menentukan bagaimana individu merasakan berfikir dan memotivasi diri mereka. Jika individu atau karyawan merasa tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, maka hal itu akan menyebabkan individu atau karyawan kurang tepat dalam menentukan sikap seperti mengambil suatu keputusan. Jika kondisi tersebut timbul maka yang akan terjadi yaitu terciptanya kondisi stress kerja yang dialami karyawan tersebut yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga**  
**bulan Juli s/d Desember Tahun 2013**

Bulan	Keterangan		
	Hadir Tepat Waktu	Terlambat Datang	Lain-lain Sakit, Cuti
	%	%	%
<b>Juli</b>	73,20	13,26	3,61
<b>Agustus</b>	67,87	12,56	2,95
<b>September</b>	72,90	12,20	4,50

<b>Oktober</b>	75,50	14,12	3,12
<b>November</b>	69,86	13,73	3,37
<b>Desember</b>	72,83	13,50	4,63

Sumber : *District Supervisor* (Data diolah oleh penulis)

PT. Sumber Cipta Multiniaga Indramayu adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang marketing dan distribusi produk rokok terkemuka yang bekerja sama dengan PT. Djarum untuk mendistribusikan rokok Djarum ke seluruh Indonesia. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Martin Basuki Hartono dan Bapak Roberto Setiabudi Hartono dimana mereka berdua merupakan para pemegang saham utama yang memproduksi rokok Djarum.

PT. Sumber Cipta Multiniaga ini resmi berdiri pada 27 April 2009. Saat ini perusahaan dipimpin oleh seorang Direktur bernama Bapak Goenadi Hadiwidjaja. Salah satu kegiatan dari PT. Sumber Cipta Multiniaga Indramayu ialah Mendistribusikan rokok produk Djarum ke setiap daerah yang berada di seluruh Indonesia. Adanya sistem targeting disetiap wilayah tentu menjadikan beban kerja bagi karyawan karena karyawan harus lebih giat lagi dalam bekerja dan diperlukan kinerja Sumber Daya Manusia yang baik agar proses distribusi dapat berjalan dengan lancar dan *self efficacy* yang tinggi agar karyawan mampu melakukan pekerjaan tersebut dan terhindar dari kondisi stress kerja.

Berdasarkan uraian singkat dan permasalahan di atas, maka penulis tertarik membuat suatu penelitian yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER CIPTA MULTINIAGA INDRAMAYU”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada uraian dari latar belakang penelitian di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

### **1. Kinerja**

Dari uraian di atas, kinerja memiliki peran yang sangat penting untuk produktivitas perusahaan di PT. Sumber Cipta Multiniaga Indramayu. Karyawan dituntut agar melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil tujuan perusahaan dengan maksimal.

### **2. Beban Kerja**

Beban kerja seorang karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga Indramayu dapat dilihat dari kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan target pekerjaannya dalam penjualan dengan jangka waktu tertentu.

### **3. Stress Kerja**

Stress kerja dapat mempengaruhi emosi dan kondisi yang dialami oleh seorang karyawan. Dengan adanya ketidaksesuaian antara harapan, keinginan individu dengan tuntutan kerja pasti akan melibatkan pihak perusahaan di PT. Sumber Cipta Multiniaga dan berhubungan dengan kinerja karyawan itu sendiri serta produktivitas perusahaan tersebut.

### **4. *Self Efficacy***

Peran *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha pribadi yang pada akhirnya akan terlihat dari performa kerja karyawan itu sendiri di PT. Sumber Cipta Multiniaga.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam 4 pertanyaan di bawah ini, yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga Indramayu?
2. Seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga Indramayu?
3. Seberapa besar pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga Indramayu?
4. Seberapa besar beban kerja, stress kerja dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga Indramayu?

### D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini juga mempunyai beberapa tujuan, yaitu:

1. Mengetahui besar pengaruh beban kerja yang terjadi pada karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga Indramayu.
2. Mengetahui besar pengaruh stress kerja yang terjadi pada karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga Indramayu.

3. Mengetahui besar pengaruh *self efficacy* yang terjadi pada karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga Indramayu.
4. Mengetahui besar pengaruh beban kerja, stress kerja dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga Indramayu.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap bahwa hasil dari penelitian ini selain dapat berguna bagi penulis sendiri, juga dapat berguna untuk pihak-pihak lain. Kegunaan yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian, agar dapat menjadi rujukan atau gambaran yang luas tentang beban kerja, stress kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti, untuk memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam tentang manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam segi pengaruh beban kerja, stress kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan agar dapat menambah wawasan tentang beban kerja, stress kerja dan *self efficacy* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, serta sebagai sarana publik mahasiswa untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan sebagai bahan masukan untuk melakukan penelitian lanjutan.

#### **F. Kerangka Teoritis**

Dalam kerangka teoritis penulis menggunakan teori yang cocok untuk penelitian ini:

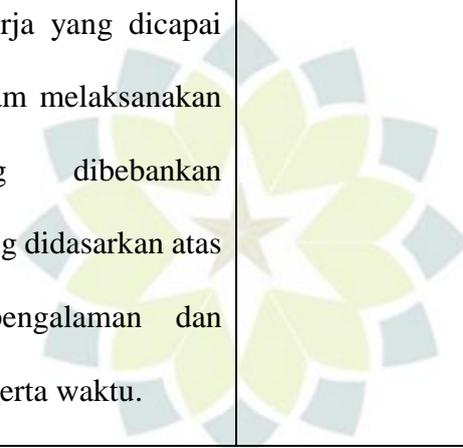
**Tabel 1.2**  
**Teori yang di gunakan dalam penelitian**

Grand Theory	Substansi Theory
<p style="text-align: center;">Beban Kerja</p> <p>1. Menurut Menpan dalam Dhini Rama Dhania (2010:16) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu</p> <p>2. Menurut <b>Komaruddin</b> (2010:235) analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan</p>	<p>Menurut Menpan dalam Dhini Rama Dhania (2010:16) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu</p>

<p>dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.</p>	
<p>Stress Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut T Hani Handoko (2011:200) Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.</li> <li>2. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157) , Stress adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres</li> </ol>	<p>Menurut T Hani handoko (2011:200) Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.</p>

<p>kerja ini tampak dari sindrom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.</p>	
<p><i>Self Efficacy</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut Bandura dalam Alwisol (2009:287) <i>self efficacy</i> adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan menampilkan suatu tindakan untuk menghasilkan suatu tindakan yang diharapkan.</li> <li>2. Menurut Kreitner &amp; Knicki (2005:67) <i>Self Efficacy</i> adalah keyakinan seseorang mengenai</li> </ol>	<p>Menurut Bandura dalam Alwisol (2009:287) pengertian <i>self efficacy</i> adalah keysakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan menampilkan suatu tindakan untuk menghasilkan suatu tindakan yang diharapkan.</p>

<p>peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.</p>	
<p>Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam "<i>Human Resources Management</i>" (2006:87) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan karyawan.</li> <li>2. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) Pengertian kinerja (prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</li> <li>3. Menurut Gery Dessler (2010:322) Penilaian kinerja ialah mengevaluasi kinerja</li> </ol>	<p>Menurut Robert dan John (2006:87), Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan karyawan.</p>

<p>karyawan saat ini dan di masa lalu relative terhadap standar prestasinya.</p> <p>4. Maluyu S.P. Hasibuan (2009:34)</p> <p>Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.</p>	
--	---

#### F. Kerangka Pemikiran

Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan yaitu dilihat dari aktivitas, atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja, baik kegiatan langsung, tidak langsung dan kegiatan lain, kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif (Ilyas, 2000 : 95).

Menurut T. Hani Handoko (2001 : 201) ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Dua kategori penyebab stress, yaitu penyebab stress dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) dan dari luar pekerjaan (*off-the-job*).

*Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan menampilkan suatu tindakan untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Menurut Bandura (1997:42) dimensi *self efficacy* adalah: *level*, *streng*h dan *general*.

Robert dan John (2006 :378) menjelaskan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, elemen-elemen kinerja karyawan yang umum digunakan untuk kebanyakan pekerjaan yaitu: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, waktu dan kecepatan dari hasil, kehadiran dan absensi, kemampuan bekerja sama dan rasa dapat dipercaya.

Berikut landasan Alquran yang berkaitan dengan beban kerja, stress kerja, *self efficacy* dan kinerja:

### **Kinerja**

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”(At-Tawbah ayat : 105).

### **Beban Kerja dan Stress Kerja**

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya: Dan janganlah kamu merasa lemah dan janganlah kamu berdukacita padahal kamulah orang yang tertinggi (darjatnya) jika kamu orang yang beriman ( Ali-imran ayat : 139).

### ***Self Efficacy***

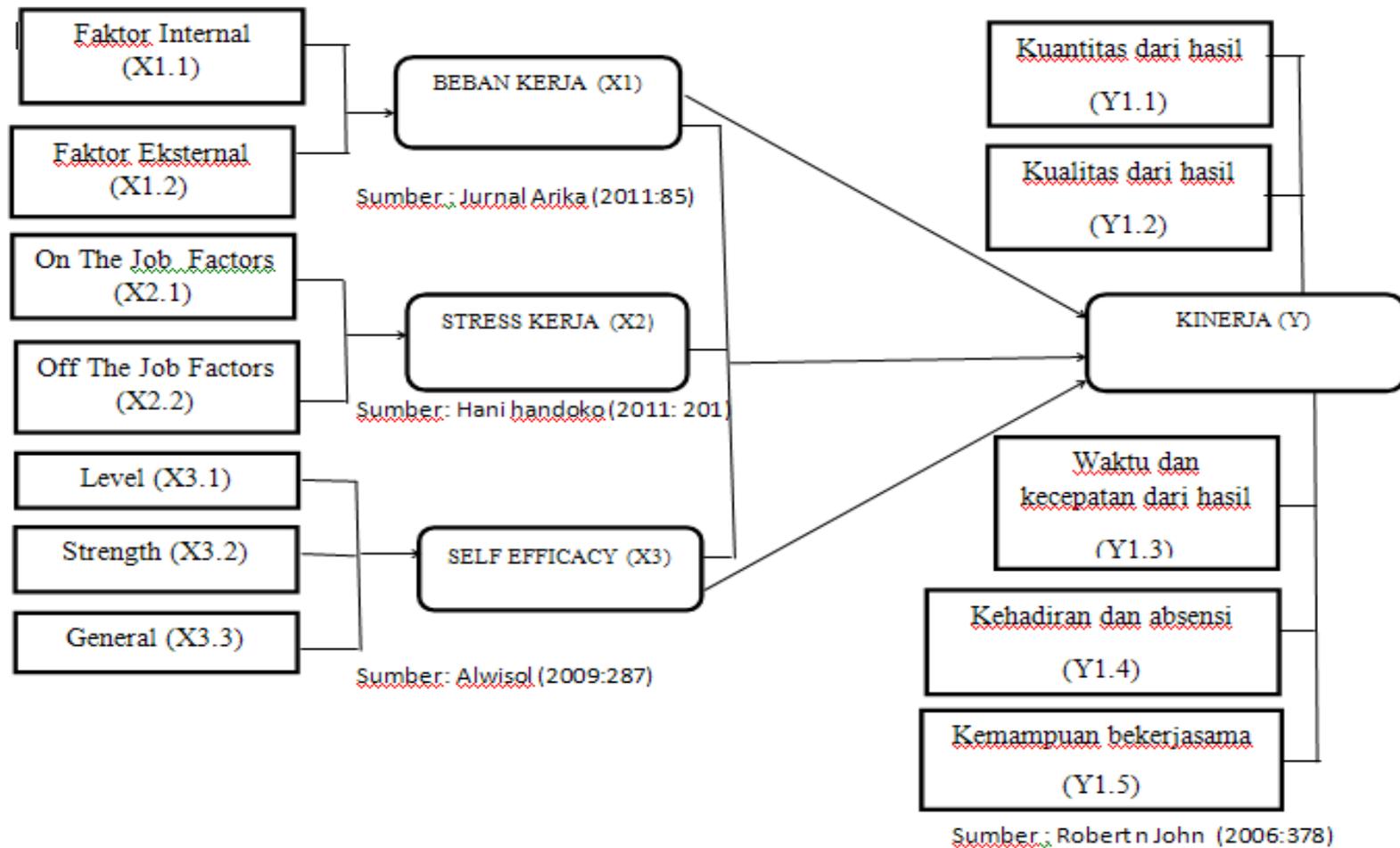
﴿٦٧﴾ فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَعَسَىٰ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ ﴿٦٧﴾

Artinya: Adapun orang yang bertaubat dan beriman, serta mengerjakan amal yang saleh, semoga dia termasuk orang-orang yang beruntung.( Al-Qashash ayat : 67)

Dari penjelasan di atas adanya beban kerja, stress kerja dan *self efficacy* dapat mempengaruhi tinggi rendah nya kinerja karyawan. sesuai dengan uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1.2 Model kerangka pemikiran berdasarkan analisis peneliti**



**Tabel 1.3**

**Penelitian Terdahulu Mengenai Beban Kerja, Stress Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja**

No	Peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Hasil penelitian	Kontribusi bagi peneliti
1.	Widiastuti  (2006)	Pengaruh beban kerja, motivasi dan kemampuan terhadap pegawai administrasi dibagian TU Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa beban kerja, motivasi dan kemampuan berhubungan positif dengan kinerja pegawai.	Memberikan kontribusi bagi peneliti bahwa beban kerja motivasi dan kemampuan secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2.	Citra  Wulansari  (2008)	Hubungan dengan sikap antara beban kerja dengan kerja kepuasan guru TK.	Hasil Penelitian bahwa adanya pengaruh yang positif hubungan sikap antara beban kerja dengan kepuasan.	Mendukung hasil penelitian dan hipotesis yang digunakan peneliti bahwa beban kerja memberikan efek positif terhadap kepuasan dan kinerja.

3.	Netemeyer et al (2005)	Stress <i>in role performance</i> dan <i>extra-role performance</i>	Dalam penelitian mereka menyatakan stress kerja karyawan menjadi predictor utama terhadap <i>in role performance supervisor</i> dan <i>extra-role performance</i> karyawan dan pelanggan secara langsung.	Memberikan kontribusi mengenai teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai stress kerja dan performa karyawan secara langsung.
4.	Aulia Rachmawati Asyhar (2011)	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan <i>self efficacy</i> sebagai variabel moderator pada divisi pemasaran PT. Lion Super Indo Surabaya.	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel stress kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	Memberikan kontribusi dan menguatkan bagi peneliti bahwa variabel stress kerja dan <i>self efficacy</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada divisi pemasaran.

5.	Miqdad Arats Kusnadi (2014)	Hubungan antara beban kerja dan <i>self efficacy</i> dengan stress kerja pada dosen Universitas X.	<p>Hasil penelitian ini menunjukan ada hubungan positif antara beban kerja dan <i>self efficacy</i> dengan stress kerja.</p> <p>Terdapat juga hubungan positif antara beban kerja dengan stress kerja dan juga ada hubungan negatif antara <i>self efficacy</i> dan stress kerja.</p>	Memberikan argumen dan kontribusi hipotesis bagi peneliti bahwa hubungan beban kerja, <i>self efficacy</i> dan stress kerja dapat berhubungan secara positif dan adanya hubungan yang negatif antara <i>self efficacy</i> dan stress kerja
6.	Engko (2006)	pengaruh kinerja individu dan <i>self efficacy</i>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan oleh engko menunjukan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh <i>self efficacy</i>, semakin tinggi <i>self efficacy</i> seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja individualnya.</p>	Memberikan kontribusi teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh dari <i>self efficacy</i> yang dipengaruhi oleh kinerja individu.

## **G. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Sugiyono (2010:70) menjelaskan lebih lanjut bahwa hipotesis dikatakan sebagai jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **Hipotesis 1**

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### **Hipotesis 2**

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel stress Kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel stress kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### **Hipotesis 3**

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variable *self efficacy* (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara *self efficacy* (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

#### **Hipotesis 4**

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja (X1), stress kerja (X2) dan *self efficacy* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha :Terdapat pengaruh antara variable beban kerja (X1), stress kerja (X2) dan *self efficacy* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

