

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menangkap peluang bisnis atau usaha, diperlukan suatu ide bisnis yang masih original, di mana kita bisa menangkap keinginan pasar yang masih baru. Dengan ini, sebuah perusahaan dapat menciptakan ruang pasar dan menangkap permintaan baru yang masih jauh dari kompetisi industri yang penuh sesak dengan pesaing.

Kehadiran peluang usaha isi ulang tinta printer diperkirakan sekitar 1997, di mana pada saat itu Indonesia sedang dilanda krisis ekonomi yang mengakibatkan terjadinya fluktuasi dolar yang cukup tinggi. Berbagai harga barang *import* meroket tajam, termasuk pada jenis tinta printer (*cartridge*). Sejak itulah, bisnis *refill* tumbuh sebagai solusi memenuhi tingginya kebutuhan tinta printer di Indonesia (Yanto, 2011).

Tanpa disadari, komputer saat ini sudah bukan barang mewah lagi. Kebutuhan data dan informasi semakin meningkat. Oleh karena itu, hampir setiap orang sekarang memiliki, baik untuk keperluan bisnis atau pribadi. Hal ini merupakan potensi besar bagi bisnis *refill* tinta. Setiap pemilik komputer tentu membutuhkan printer untuk mencetak hasil kerjanya. Semakin sering orang mencetak, maka semakin besar potensi bagi bisnis *refill* ini karena tinta akan habis secara berkala. Pemakaian *cartridge* terus meningkat. Pada 2003, lebih dari 900

juta *cartridge inkjet original* terjual di seluruh dunia. Penelitian pasar menunjukkan bahwa lebih dari 85% konsumen membuang *cartridge* yang telah digunakan dan membeli yang baru (Yanto, 2011).

Jika dilihat dari data tersebut, bisnis *refill* tentu mempunyai potensi yang besar. Potensi ini akan semakin meningkat seiring dengan kesadaran pengguna printer bahwa *cartridge* mereka dapat di-*refill*. Konsumen bisa menghemat biaya sampai 80% dibandingkan jika mereka membeli *cartridge original*. Kondisi ini akan membuat posisi penjualan produk *refill* kuat di mata konsumen karena konsumen mengharapkan kualitas yang baik dengan harga terjangkau. Dapat dibayangkan, konsumen membeli printer mungkin hanya sekali dalam beberapa tahun, tetapi mungkin akan membeli *cartridge* tinta beberapa kali dalam setahun dan diharuskan membeli *cartridge* tinta yang sudah ditentukan sesuai dengan printer *inkjet*-nya.

Antusiasme konsumen terhadap *refill* tinta seakan tak pernah surut. Bahkan, di banyak perkantoran, penggunaan *refill* tinta sudah menjadi kebiasaan. Saat ini, usaha *refill* tinta berubah menjadi suatu industri bisnis yang menggiurkan, terutama di kota-kota besar. Kini, bermunculan merek *refill* tinta yang bermain di bisnis ini, yang mengakibatkan persaingan antarmerek menjadi semakin ketat. Walaupun demikian, potensi usaha *refill* tinta masih tetap menjanjikan (Syaikon, 2013).

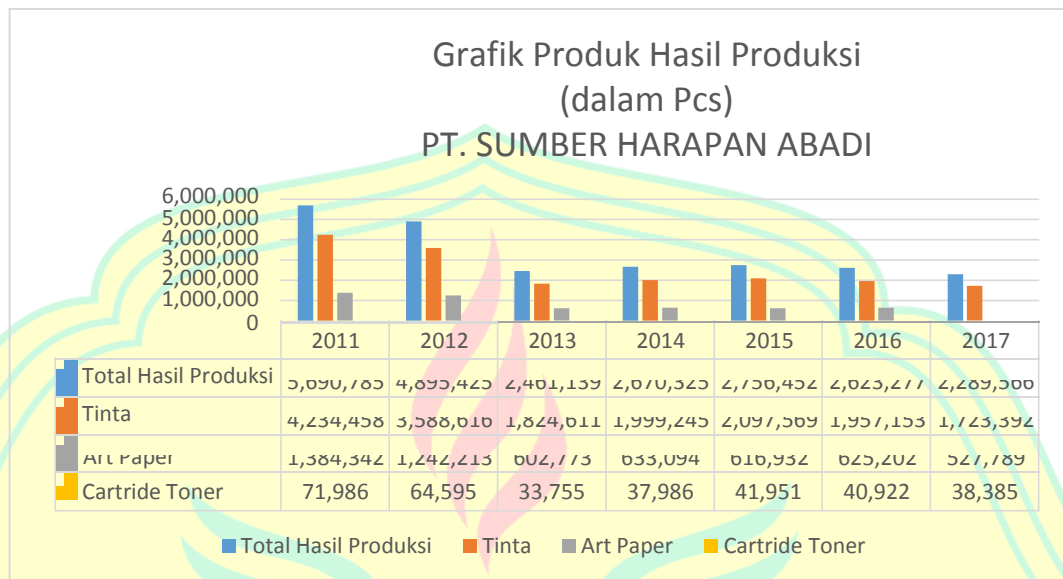
Berbagai merek *refill* tinta yang bermain di bisnis ini seperti Veneta Ink, E-Print, DataPrint, Blueprint, dan seterusnya. Pada kesempatan ini, saya ingin membahas bisnis *refill* tinta merek Dataprint. Dataprint merupakan pelopor

industri tinta printer sekaligus *market leader* sejak 1992 (www.dataprint.co.id). DataPrint telah memenuhi kebutuhan pengguna printer dalam penyediaan tinta suntik atau tinta *refill* untuk merk Canon, Hewlett-Packard, dan Epson. Seiring dengan perkembangan teknologi printer, DataPrint pun saat ini menyediakan *cartridge tonner* siap pakai sudah diisi dengan *cartridge* baru. Tidak hanya tinta isi ulang atau tinta *refill* dan toner, Dataprint bahkan memenuhi kebutuhan akan kertas foto.

Bagi setiap perusahaan, karyawan bagian produksi merupakan sumber daya yang sama pentingnya dengan sumber daya perusahaan yang lainnya. Bahkan, karyawan bagian produksi memegang kendali dalam proses produksi. Dengan kata lain, lancarnya sebuah proses produksi akan sangat tergantung pada karyawan pelaksana produksi tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Harapan Abadi sebagai pemasok isi tinta Dataprint, yang berlokasi di Jalan Garuda Nomor 12, RT 01 RW 01, Kemayoran, Jakarta. Berdasarkan data awal yang didapatkan, diketahui bahwa tingkat kapasitas produksi terus mengalami penurunan setiap tahunnya. Berikut data produksi per tahun PT. Sumber Harapan Abadi:

Tabel 1.1 Hasil Produksi PT. Sumber Harapan Abadi (2011-2017)



Sumber: Divisi Produksi PT. Sumber Harapan Abadi, 2018

Data di atas merupakan grafik hasil produksi PT. Sumber Harapan Abadi Berdasarkan tabel tersebut, tampak bahwa hasil produksi mengalami penurunan cukup signifikan setiap tahunnya, dari total produksi pada 2011 yang mencapai 5 jutaan menurun menjadi 2 jutaan pada 2017. Hal ini diduga karena karyawan kelelahan sehingga tidak maksimal dalam mengerjakan tugas dan mencapai targetnya. Untuk mempertahankan produktivitas kerja diperlukan kerja keras dari semua unsur yang ada di perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat terjaga. Di samping persaingan bisnis yang semakin ketat, tentu faktor beban kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak pada terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Jika kelebihan beban kerja dengan jumlah

produktivitas yang sama dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya, karyawan pun menjadi tidak produktif.

Beban kerja karyawan PT. Sumber Harapan Abadi bagian produksi ditargetkan mampu memproduksi tinta sebanyak 25.000 botol tinta/hari dan *art paper* sebanyak 15 pcs/hari dengan waktu kerja Senin hingga Sabtu. Beban kerja tersebut belum termasuk kerja lembur (Wawancara dengan Munawar, *Senior Sales Manager* PT. Sumber Harapan Abadi). Jika dilihat dari jumlah total produksi tinta maupun kertas yang dihasilkan, beban kerja yang dihasilkan karyawan belum tercapai. Belum tercapainya produktivitas tersebut tentu juga dipengaruhi oleh variabel lain yang diduga memengaruhi yakni motivasi kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja (Hariyono, Suryani, & Wulandari, 2009).

Dalam upaya mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Namun, tanpa disadari banyak karyawan yang mengalami stres kerja akibat kelelahan beban pekerjaan. Berkaitan dengan itu, (Husnan & Ranupandojo, 2002) menyebutkan “beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu”.

Selain beban kerja, stres kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Beban kerja semakin hari semakin berat akibat ketidakseimbangan

tanggung jawab pekerjaan yang harus diemban oleh masing-masing karyawan yang dapat menyebabkan stres kerja.

Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, serta ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (V. Rivai, 2004). Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena akan menyebabkan produktivitasnya menurun.

Variabel lainnya adalah motivasi kerja. Peningkatan motivasi kerja karyawan pada dasarnya tergantung pada sikap karyawan itu sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan. Maka, faktor motivasi kerja itu sendiri sangat penting bagi karyawan. Tanpa motivasi kerja, setiap karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara produktif dan efisien. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan harus menyelenggarakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan karyawan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang empiris dan literatur yang dijelaskan di atas, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap motivasi dan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.XXX”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian dapat diformulasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja?
7. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja.
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja.
4. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja.
5. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja
6. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja.

7. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1.3.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual bagi civitas akademika dan dapat menjadi referensi mengenai pengaruh penggunaan beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penulis mengharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan kajian penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja.

1.3.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen sebuah organisasi atau perusahaan dalam mempertimbangkan kebijakan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang terjadi di organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh mahasiswa sebagai calon-calon pegawai maupun pemilik perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.