

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring berkembangnya waktu perkembangan ranah bisnis akhir-akhir ini yang menjadi prioritas yaitu sumber daya manusia. Sebuah bisnis akan berhasil atau mencapai tujuannya apabila perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut dengan baik, sehingga dapat memiliki kemampuan meningkatkan kualitas kinerja para karyawan, dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka diperlukan beban mental kerja dan kepribadian yang baik dalam bekerja. Beban mental kerja yang baik dalam bekerja yaitu dapat memanage waktu dengan baik, dapat mengendalikan tubuh untuk mengerjakan suatu pekerjaan, dan dapat mengendalikan psikologis dalam menghadapi resiko pekerjaan. Sedangkan kepribadian yang baik yaitu memiliki sikap yang percaya diri, kooperatif, memiliki tanggungjawab, memiliki stabilitas emosi yang baik, dan memiliki keingintahuan dalam suatu hal yang baru.

Menurut Husaini (2017), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memecahkan berbagai masalah dalam proses kerja karyawan, buruh, pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya sehingga mereka dapat mendukung pekerjaan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, manajer harus memastikan bahwa bisnis atau perusahaan memiliki karyawan yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas yang akan membantu bisnis atau suatu perusahaan mencapai tujuannya, serta dapat memiliki kemampuan

untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-prasarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara dalam Himma dan Muwidha (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan luasnya pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Definisi kinerja menurut beberapa ahli yakni dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan penampilan kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh sumber daya manusia dari waktu ke waktu dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut Jex (2018), beban kerja merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kemampuan maksimal beban mental kerja seseorang dalam kondisi terinspirasi. Beban kerja mental seseorang dalam mengelola pekerjaan mempengaruhi jenis pekerjaan dan kondisi kerja, waktu tanggap dan waktu tunda, serta faktor individu seperti tingkat motivasi, keterampilan, kelelahan atau keletihan daya tahan kerja keras.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Gani, *et al* (2018), kepribadian adalah karakteristik fisik dan mental yang stabil yang bertanggungjawab atas identitas pribadi, ciri fisik, dan mental yang stabil, serta memberikan identitas pada individu. Perbedaan di antara para karyawan harus diakui karena terkait erat dengan kebijakan yang diambil oleh perusahaan. Kondisi fisik dan mental dalam bekerja merupakan hal suatu hal terpenting dalam menjalankan suatu pekerjaan. Adanya kondisi fisik dan mental dengan baik maka dalam pekerjaan akan membuahkan hasil yang baik juga.

Persaingan industri pada zaman ini sangatlah ketat mengetahui keadaan yang semakin maju, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan kegagalan dalam sebuah perusahaan, dalam hal ini sumber daya manusia memang suatu yang sangat di prioritaskan utamakan bagi perusahaan untuk menjalankan seluruh roda aktivitas dari keseluruhan kegiatan yang ada dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari pencapaian kinerja oleh karyawan dalam persaingan bisnis yang ketat, kualitas kinerja menjadi salah satu penentu eksistensi bagi sebuah perusahaan. Peningkatan kuantitas dan kualitas tersebut, tentu saja terkait dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan kerja dengan orang lain.

Perkembangan industri dan inovasi teknologi zaman sekarang semakin canggih, hal ini membuat perusahaan lebih kompetitif dalam bersaing. Rata-rata pada zaman ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas. Bukan hanya tuntutan teknologi saja yang canggih, tetapi peran sumber daya manusia juga sangat penting bagi perusahaan, komunikasi antar karyawan atau atasan dalam perusahaan juga harus sehat dalam artian komunikasi harus dijalankan dengan baik, serta kondisi mental dan fisik para karyawan harus memperhatikan atau menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka dapat terciptanya cerminan perusahaan yang mampu mensejahterakan para karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara efisien dan tidak ada kendala atau gangguan apapun.

Sumber daya manusia harus dikelola sebagai dasar atau aturan yang mana akan membuat para karyawan menjadi seorang yang berkualitas dan mampu berkembang sesuai dengan tingkat kemampuannya dalam bekerja. Dengan adanya manajemen yang terkontrol dalam artian manajemen tersebut dijalankan dengan baik, perusahaan dapat memiliki pekerja yang dapat menjalankan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dengan baik dan benar, dengan adanya kebijakan dalam perusahaan yang telah dibuat maka dalam perusahaan tersebut akan memiliki karyawan yang bekerja secara efektif. Karyawan berfungsi sebagai pemikir, pengendali dan pelaksana dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu tidak mungkin tujuan perusahaan itu ada atau tercapai jika unsur pekerja tidak dikembangkan dengan baik. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, termasuk motivasi dalam diri karyawan.

Berdasarkan penelitian Agustiana, *et al* (2020), yang menjelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kepribadian sudah pernah dilakukan oleh Nilawati (2017), yang menjelaskan bahwa kepribadian dapat dikatakan menunjukkan kinerja yang positif, jika semakin meningkat kepribadian individu maka akan menaikkan kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian lain yang dilakukan Gani, *et al* (2018), dengan hasil penelitian yaitu kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang beban mental kerja sudah pernah dilakukan oleh Irawati dan Carollina (2017), bahwa beban kerja mental secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja mental secara eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang sudah pernah diteliti oleh Nina, *et*

*al* (2020), yang menjelaskan bahwa kepribadian menunjukkan kinerja yang positif yang artinya semakin baik kepribadian maka semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian tentang beban kerja juga sudah pernah dilakukan oleh Anitha, *et al* (2022), bahwa beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang sudah pernah diteliti oleh Fatmala, *et al* (2019), yang menjelaskan bahwa variabel kepribadian dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kota pematangsiantar. Himma dan Muwidha (2019), juga menganalisis bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sama halnya dengan Oktavia, *et al* (2018), menganalisis bahwa kepribadian secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain tentang beban kerja juga pernah dianalisis oleh Febrianti (2022), bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan serta salah satu hal lain yang dapat mempengaruhi berkembang tidaknya perusahaan yakni kinerja karyawan, dalam kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan. Sehubungan dalam hal ini peneliti menganalisa bahwa beban mental kerja karyawan dan kepribadian karyawan merupakan hal vital yang harus diperhatikan dalam kinerja karyawan. Karena dengan memperhatikan faktor beban mental kerja dan kepribadian karyawan dalam perusahaan, maka dapat dengan mudah mengetahui berjalan atau tidaknya suatu bisnis yang sedang dijalankan.

Berdasarkan beberapa penjelasan yang sudah dijelaskan, maka timbul pemikiran untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN**

**MENTAL KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTI NIAGA PRANASARI DESA KARANGLANGIT KECAMATAN LAMONGAN KABUPATEN LAMONGAN”**. Alasan saya memilih judul skripsi ini diantaranya adalah adanya masalah yang saya alami sendiri pada lingkungan tempat saya bekerja, seperti beban mental kerja yang saya rasakan pada saat bekerja, dan beberapa hal lain seperti lingkungan kerja yang toxic atau dapat diartikan dapat mempengaruhi mental saya. Adapun hal lain yang dapat menjadi pertimbangan saya dalam memilih judul skripsi ini karena saya terinspirasi dari tempat kerja dari PT. INTI NIAGA PRANASARI dalam perusahaan tersebut terlihat bahwa pekerjaan yang dikerjakan beberapa karyawan di perusahaan tersebut merupakan hal yang berat, tentu hal tersebut merupakan salah satu masalah yang jadi pertimbangan saya pula.

Adapun kekurangan dari penelitian ini yaitu beberapa materi yang susah di akses oleh peneliti, sehingga menyulitkan peneliti untuk meneliti beberapa masalah yang ada. Sedangkan kemenarikan dalam penelitian ini yaitu pembahasan dalam judul yang akhir-akhir tahun ini sering dialami oleh kaum muda yang sudah bekerja atau masalah yang sering timbul di beberapa perusahaan yaitu beban mental kerja dan kepribadian setiap karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas pokok permasalahan yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel beban mental kerja dan kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Inti Niaga Pranasari Desa Karanglangit Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan?

2. Apakah variabel beban mental kerja dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Inti Niaga Pranasari Desa Karanglangit Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan?
3. Variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya diantara beban mental kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan di PT Inti Niaga Pranasari Desa Karanglangit Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui variabel beban mental kerja dan kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Inti Niaga Pranasari Desa Karanglangit Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan.
2. Untuk mengetahui variabel beban mental kerja dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Inti Niaga Pranasari Desa Karanglangit Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan.
3. Untuk mengetahui variabel apa yang paling dominan antara beban mental kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan di PT Inti Niaga Pranasari Desa Karanglangit Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini maka, penulis berharap penelitian ini bertujuan dan berguna bagi beberapa pihak diantaranya:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi peneliti selanjutnya, khususnya tentang materi beban mental kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan bisa membantu menambah ilmu dan wawasan bagi peneliti. Penelitian ini juga sebagai latihan untuk menerapkan ilmu yang sudah penulis terima di perkuliahan dan juga apakah beban mental kerja, kepribadian dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Inti Niaga Pranasari.

#### **2. Bagi Universitas**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam rangka meningkatkan ilmu pengetahuan serta juga sebagai bahan studi banding yang bersifat karya ilmiah agar suatu saat berguna sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga sebagai bentuk rasa terima kasih kepada Universitas yang mana telah memberikan sarana menuntut ilmu terutama dibidang Ekonomi Manajemen.

#### **3. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan bisa membantu memberikan masukan bagi perusahaan dan juga diharapkan bisa menjadi bahan acuan bagi beberapa karyawan yang ada di PT. Inti Niaga Pranasari sebagai informasi mengenai beban mental kerja dan kepribadian, serta kinerja karyawan.

#### **4. Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini saya harapkan dapat memberikan manfaat atau sebagai bahan referensi maupun sebagai bahan perbandingan materi program manajemen, serta dapat untuk menambah pengetahuan dan juga wawasan kepada pihak lain atau peneliti selanjutnya.