

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengertian sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengelola sumber daya manusia menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan akan berjalan dengan baik apabila dalam suatu perusahaan dilakukan metode yang sesuai dengan standarisasi perusahaan terutama etika dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dalam kerja. Menurut Handoko (2014: 42), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan secara sendiri-sendiri. Eksistensi sebuah perusahaan tidak pernah bisa lepas dari sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menempati posisi yang vital karena berperan sebagai penggerak suatu organisasi atau instansi.

Setiap organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan, memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan sangat penting dalam mencapai tujuan bersama. Pencapaian tujuan organisasi, menuntut pegawai untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Mangkunegara (2020), menyatakan bahwa kinerja

adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Wibowo (2016:44) menjelaskan bahwa kinerja bertujuan menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

Pengukuran kinerja karyawan juga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam manajemen sumber daya manusia. Evaluasi kinerja yang obyektif dan transparan akan memberikan gambaran yang jelas mengenai potensi karyawan, khususnya mengidentifikasi area yang perlu dikembangkan. Dengan evaluasi yang tepat, perusahaan dapat menentukan kebijakan yang sesuai, seperti pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi atau perencanaan pengembangan karyawan di masa depan. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan yang mampu meningkatkan dan mengelola kinerja karyawannya dengan efektif akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kinerja karyawan bukan hanya menjadi tanggung jawab departemen sumber daya manusia, melainkan juga menjadi tanggung jawab seluruh manajemen organisasi.

Menurut Wirawan (2009:1) menjelaskan bahwa “sumber daya manusia merupakan sumber daya digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi”.

Namun, kenyataannya sering ditemukan bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan di dalam suatu organisasi. Pembinaan sumber daya manusia adalah menjadi kewajiban seorang manajer atau pemimpin untuk mengembangkan sumber daya manusia di dalam organisasi. Upaya pengembangan sumber daya manusia atau pegawai ini memiliki konsekuensi waktu dan biaya yang harus disediakan seorang pemimpin dan juga organisasi. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja pegawai di dalam suatu organisasi.

Fokus penelitian dilakukan di PT Mitra Prasmita Selaras Sempor pada karyawan tetap pada bagian rolling. PT Mitra Prasmita Selaras Sempor yang merupakan mitra PT HM Sampoerna dan berdiri sejak tahun 2007, dan bergerak di bidang industri padat karya pada bidang jasa pengemasan tembakau menjadi sigaret kretek tangan. PT Mitra Prasmita Selaras Sempor berlokasi di Jalan Tentara Pelajar No.18 Desa Jatinegara, Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa leader kelompok kerja di PT Mitra Prasmita Selaras Sempor mengungkapkan bahwa hasil evaluasi kinerja menunjukkan adanya penurunan yang signifikan di karyawan tetap bagian rolling, terutama dalam produktivitas, kualitas kerja dan kecepatan penyelesaian tugas sehingga memerlukan perhatian lebih lanjut. PT Mitra Prasmita Selaras Sempor sering ganti brand rokok dari dji sam soe ke marlboro, dari dua brand rokok tersebut dari ukuran dan beratnya beda. Karyawan rolling harus beradaptasi dari awal lagi

untuk membuat rokok yang beda ukuran dan beratnya, tapi di sisi lain juga harus tetap dituntut kapasitasnya agar selesai tepat waktu. Berikut data kinerja PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor

Tabel I-1
Data Hasil Kinerja Karyawan Tetap Bagian Rolling Pada PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor

No	Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi
1	2022	1.107.600	975.000
2	2023	1.110.600	915.000
3	2024	1.107.600	905.000
Total		3.325.800	2.795.000

Sumber: PT Mitra Prasmitha Selaras

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor pada tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 dengan target produksi 3.325.800 terealisasi 2.795.000, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dari permasalahan penurunan kinerja karyawan. Permasalahan ini dapat dilihat fenomena kuantitas kinerja dari target yang dibebankan kepada karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor, dimana target dari perusahaan belum mampu tercapai dan bahkan mengalami penurunan hasil kerja. Berdasarkan observasi terdapat sebuah permasalahan terkait kinerja dengan kuantitas target yang ditetapkan oleh perusahaan. Target yang diterapkan dirasa terlalu berat untuk dicapai oleh karyawannya. Selain target dari kuantitas produksi, permasalahan terdapat pada kualitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kualitas produksi, dimana sering terjadi rijek atau produk gagal dalam memproduksi. Fenomena ini membuktikan bahwa terjadi permasalahan terkait kualitas

kerja karyawannya. Selain itu permasalahan juga sering terjadi pada ketepatan waktu dalam bekerja. Adanya target kerja yang ditargetkan kepada karyawan, namun sering terjadi tidak tepat waktu pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, seperti dalam ketepatan waktu memproduksi, ataupun ketepatan waktu dalam hal absensi. Karyawan juga kurang mampu memaksimalkan waktu, sehingga bekerja tidak efektif dan kurangnya rasa kemandirian bekerja karyawan sehingga mempengaruhi hasil kinerja yang kurang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kurang baiknya kerjasama antara sesama pegawai juga menjadi suatu permasalahan menurunnya kinerja karyawan pada PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor. Berikut data penilaian kinerja PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor.

Tabel I-2
Data Hasil Kinerja Karyawan Tetap Bagian Rolling Pada PT
Mitra Prasmitha Selaras Sempor

No	Kriteria penilaian	Deskripsi	2022	2023	2024
1	Kualitas kerja	Tingkat ketelitian dan akurasi dalam menyelesaikan tugas produksi.	68%	59%	57%
2	Kuantitas kerja	Volume atau jumlah produk yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	80%	78%	76%
3	Ketepatan waktu	Kemampuan menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan	89%	83%	78%
4	Efektivitas	Kemampuan memanfaatkan sumber daya secara efisien untuk mencapai hasil terbaik.	73%	72%	69%
5	Kemandirian	Kemampuan bekerja tanpa banyak supervisi, inisiatif dalam menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.	66%	61%	53%

Sumber: PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor

Berdasarkan tabel I.2 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada karyawan PT. Mitra Prasmitha Selaras Sempor. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2022 penilaian kualitas kerja mencapai 68%, tahun 2023 menurun menjadi 59%, dan tahun 2024 kembali mengalami penurunan menjadi 57%. Permasalahan kinerja selain dari aspek kualitas yaitu kuantitas. Hal ini dapat dilihat 2022 kuantitas pencapaian 80%, tahun 2023 kuantitas pencapaian 78%, tahun 2024 kuantitas pencapaian 76%. Penilaian dari aspek ketepatan waktu tahun 2022 89%, tahun 2023 83%, dan tahun 2024 78%. Aspek penilaian kinerja dari efektivitas pada tahun 2022 73%, tahun 2023 72%, tahun 2024 69%. Penilaian kinerja dari aspek kemandirian karyawan pada tahun 2022 66%, tahun 2023 61%, dan tahun 2024 53%. Berdasarkan data hasil kinerja karyawan pada PT. Mitra Prasmitha Selaras Sempor, dapat dikategorikan terjadi sebuah penurunan kinerja dapat dikategorikan mengalami kategori penilaian pada range cukup-kurang, karena rata2 pencapaian penilaian kinerja dibawah 70%. Kategori penilaian kinerja yang baik dapat diukur dari kategori berikut ini.

Tabel I-3
Kategori Penilaian Kinerja Karyawan Tetap Bagian Rolling Pada
PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor

No	Kategori Penilaian Kinerja	Kesimpulan
1.	<50	Sangat kurang
2.	50-69	Kurang
3.	70-89	Cukup
4.	90-109	Baik
6.	110-120	Sangat baik

Sumber: PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi permasalahan terkait kinerja karyawan tetap bagian rolling pada PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor. Permasalahan ini dapat dilihat fenomena kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja dari karyawan. Dampak dari penurunan kinerja ini bisa sangat merugikan perusahaan, baik dari segi produktivitas maupun kualitas hasil produksi. Jika karyawan tidak bekerja dengan optimal, jumlah barang yang diproduksi bisa berkurang, sementara tingkat cacat produk bisa meningkat, yang berujung pada meningkatnya biaya produksi dan penurunan kepuasan pelanggan. Selain itu, rendahnya moral dan motivasi karyawan dapat meningkatkan angka absensi dan turnover, yang pada akhirnya membebani perusahaan dengan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Jika tidak segera ditangani, kondisi ini dapat menyebabkan perusahaan kehilangan daya saing di pasar dan mengalami penurunan keuntungan secara keseluruhan

Berdasarkan permasalahan kinerja karyawan tetap bagian rolling pada PT. Mitra Prasmitha Selaras Sempor, yang menjadi salah faktor yang diduga menyebabkan kinerja menurun antara lain stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, *hardiness* dan beban kerja. Banyaknya target dari perusahaan yang dibebankan oleh karyawan berdampak pada stres kerja. Menurut Robbins (2014:78) stres kerja diartikan sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demand*) terkait dengan apa yang diinginkan dan hasilnya

dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting. Selain itu Jeklin (2022) menyatakan, Stres kerja adalah perasaan karyawan yang menekan atau merasa tertekan untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan De Clercq et al. (2020) mengklaim bahwa stres di tempat kerja menyebabkan gangguan fisik dan psikologis cenderung membebani karyawan dan merusak kualitas kerja mereka. Gangguan yang sering diakibatkan oleh stres di tempat kerja adalah kecemasan dan depresi tentang jumlah pekerjaan yang harus mereka hadapi (Wijono, 2010).

Stres kerja telah menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh karyawan dalam berbagai organisasi, termasuk PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor. Stress kerja muncul sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu, baik karena tingginya beban kerja maupun lingkungan kerja yang penuh tekanan. Fenomena ini sering kali memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Ketika stres kerja tidak terkendali, dampaknya terlihat pada penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, hingga kualitas kerja yang menurun. Oleh karena itu, memahami peran stres kerja sangat penting untuk mengidentifikasi strategi manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi kepada beberapa karyawan pada PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor, banyak karyawan yang merasa kekhawatiran dan kegelisahan yang berlebihan akibat dari tekanan banyaknya kuantitas produksi yang ditargetkan sehingga sering membuat karyawan frustrasi dalam bekerja. Adanya target yang

diterapkan tidak sesuai dengan kapasitas jumlah karyawan membuat karyawan mengalami kesusahan dalam mencapai target yang diterapkan. Hal ini membuat karyawan mengalami stres kerja, dan fenomena tersebut berdampak pada menurunnya hasil kerja karyawan pada PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *hardiness*. Salah satu faktor individu yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepribadian tahan banting (*hardiness*), dimana *hardiness* merupakan pola sikap dan tindakan yang membantu mengubah kondisi stres menjadi sebuah peluang untuk berkembang. Seseorang dengan kepribadian *hardiness* cenderung memiliki penyesuaian diri yang lebih baik terutama pada saat berada dalam peristiwa dan kondisi yang beresiko menimbulkan stres di tempat kerja. *Hardiness* adalah konsep kepribadian tahan banting yang dikemukakan oleh Suzanne C. Kobasa (1989), seorang peneliti akademis dari *University of Chicago*. Menurut Kobasa (1989), *hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang membantu seseorang untuk menghadapi stres dan mengurangi efek negatifnya. Menurut Kobasa (1989), individu yang memiliki *hardiness* tinggi mempunyai serangkaian sikap yang membuat mereka tahan terhadap stres.

Individu dengan kepribadian *hardiness* senang bekerja keras karena dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, senang membuat sesuatu yang harus dimanfaatkan dan diisi agar mempunyai makna dan membuat individu tersebut sangat antusias dalam menyongsong masa depan. Hal tersebut,

dikarenakan perubahan-perubahan dalam kehidupan dianggap sebagai tantangan dan sangat berguna untuk perkembangan hidupnya. *Hardiness* dapat pula diartikan sebagai ketangguhan individu dalam merespon masalah, dimana individu yang menunjukkan *hardiness* cenderung jarang mengalami stres ketika dihadapkan pada suatu masalah. Di dalam *hardiness* terdapat 3 komponen yang dikemukakan oleh Kobasa (1989), yakni komitmen, kontrol, dan tantangan. Individu dengan kepribadian *hardiness* berkomitmen bahwa apapun kegiatan yang mereka lakukan akan memberikan pengaruh pada kehidupan mereka sendiri, serta dapat menjadikan situasi yang sulit menjadi sebuah kesempatan atau peluang untuk dapat tumbuh dan berkembang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh, memperlihatkan bahwa kepribadian *hardiness* memberikan pengaruh positif pada kinerja auditor.

Bedasarkan hasil observasi terkait *hardiness* terdapat sebuah fenomena karyawan pada PT. Mitra Prasmitha Selaras Sempor, kurang adanya komitmen yang baik dan kontrol yang baik dari karyawan berdampak pada tingkat stres kerja dan menurunnya kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Mitra Prasmitha Selaras Sempor tidak memiliki kepribadian *hardiness* yang baik, sehingga mudah mengalami stres kerja dan berdampak pada hasil kinerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa semakin tinggi *hardiness* maka akan semakin mengurangi stres kerja sebaliknya semakin rendah *hardiness* maka

akan semakin meningkatkan stres kerja (RIH, S. W., Balol, W. A., & Rachmawati, R. ,2024).

Fenomena pada PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor, tingginya tingkat tekanan kerja akibat target produksi yang ketat dan tenggat waktu yang menuntut menjadi tantangan utama bagi karyawan. Dalam situasi ini, kemampuan *hardiness* karyawan terlihat memainkan peran krusial, terutama dalam menjaga komitmen terhadap tugas, kemampuan untuk tetap merasa memegang kendali, dan pandangan positif terhadap tantangan sebagai peluang. Namun, masih terdapat disparitas tingkat *hardiness* di antara karyawan, yang memengaruhi tingkat stres kerja dan kinerja mereka secara keseluruhan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Ardiningtyas & Puspaningrum (2017) dan Maharani (2019) menyatakan bahwa stress kerja dapat memediasi pengaruh faktor-faktor seperti *hardiness* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *hardiness* mempengaruhi stres kerja secara signifikan. Stres kerja kemudian menjadi variabel intervening yang memperjelas hubungan antara *hardiness* dan kinerja. Artinya, tingkat *hardiness* yang tinggi mengurangi stres, yang pada akhirnya mendukung kinerja yang lebih baik dan beban kerja memengaruhi stres kerja secara langsung dan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui stres kerja. Hal ini menggambarkan bahwa stres kerja memainkan peran signifikan dalam menghubungkan beban kerja dan kinerja.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan

yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Huda & Azar, 2021). Beban kerja juga dapat diartikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Ratna et al., 2021). Sedangkan menurut pendapat dari Dewi et al.(2021) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sebuah atau beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan dengan keterampilan seorang pegawai dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai keefektifan dan tujuan perusahaan. Beban kerja yang tinggi sering kali menjadi penyebab utama stres di tempat kerja. Beban kerja dapat dinilai dari ketegangan fisik dan mental, bila beban kerja yang terlalu besar atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan menimbulkan gangguan dalam bekerja (Mahendrawan et al., 2015). Beban kerja mengacu pada tingkat stres pekerja karena persepsi bahwa mereka tidak dapat mengatasi atau menjadi produktif dengan beban kerja yang diberikan kepada mereka (De Bruin & Taylor, 2006).

Menurut Robbins dan Judge (2017), beban kerja terdiri dari dua jenis, yaitu beban kerja kuantitatif (jumlah pekerjaan) dan kualitatif (tingkat kesulitan pekerjaan). Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan *burnout*, menurunkan semangat kerja, dan akhirnya memengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Namun, dengan pengelolaan yang baik dan kemampuan *coping* seperti *hardiness*, dampak negatif tersebut dapat diminimalkan. Fenomena yang terjadi pada PT Mitra Prasmitha Selaras,

beban kerja yang tinggi menjadi salah satu isu utama yang dihadapi karyawan, terutama dalam divisi operasional yang berhadapan langsung dengan target produksi dan tenggat waktu yang ketat. Beban kerja yang tidak terdistribusi secara merata sering kali memicu tekanan yang signifikan, sehingga beberapa karyawan mengalami penurunan konsentrasi, kelelahan, dan penurunan kualitas hasil kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan tanpa adanya pengelolaan yang efektif dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, kinerja individu, dan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Fenomena beban kerja yang terjadi pada karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor dapat dilihat dari target yang terlalu berlebihan, karena target yang harus dicapai setiap karyawan per hari harus mampu memproduksi 3550 batang rokok. Fenomena ini berdampak pada tingkat stres kerja dan kinerja karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018), menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan, dan semakin rendah beban kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan. Selain itu beban kerja juga memiliki pengaruh terhadap stress kerja, hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu Budhiartini, D. (2021) dan Kurniati, A.,

& Mardianti, Y. (2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres yang signifikan pada karyawan. Manajemen yang baik dan pendekatan proaktif untuk mengelola beban kerja dapat membantu mengurangi dampak negatif ini.

Berdasarkan uraian fenomena latar belakang masalah tersebut, dan didukung dengan penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh *Hardiness* dan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan dengan Stress kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor)”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dari PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor. Terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor merupakan sebuah permasalahan yang harus diteliti. Tingkat stres kerja yang dialami karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor, disparitas tingkat *hardiness* di antara karyawan yang memengaruhi tingkat stres kerja dan kinerja mereka secara keseluruhan, serta beban kerja yang berlebihan merupakan faktor yang diduga mempengaruhi penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, fenomena dan permasalahan yang terjadi pada karyawan tetap bagian rolling pada PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor, maka permasalahan yang akan dikaji pada rumusan penelitian ini yaitu antara lain:

1. Apakah *hardiness* berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor?
3. Apakah *hardiness* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor?
5. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor?
6. Apakah *hardiness* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti melakukan pembatasan masalah agar penelitian lebih fokus dan hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan awal yang telah dirumuskan. Adapun batasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020), mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins, (2013:26) indikator kinerja dibatasi pada:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketetapan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

2. Stres kerja

Menurut Hasibuan (2020) stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi *nervous* dan merasa kekhawatiran kronis. Stres kerja dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Jin et al., (2017), yaitu antara lain:

- a. Kekhawatiran
- b. Gelisah
- c. Tekanan
- d. Frustrasi

3. *Hardiness*

Tinggi rendahnya *hardiness* diukur berdasarkan indikator-indikator *commitment*, *control*, dan *challenges*. Kepribadian individu mempengaruhi pola pikir pekerja untuk bertahan terhadap *stressor*. Salah satu sifat kepribadian yang dapat menahan *stressor* terkait pekerjaan adalah sifat *Hardiness* (Saputro & Supriyono. 2022). Indikator *Hardiness* dibatasi pada indikator seperti yang dikemukakan oleh Kobasa (1989), yaitu antara lain:

- a. *Commitment*
- b. *Control*
- c. *Challenge*

4. Beban kerja

Menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Beban kerja dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017), yaitu antara lain:

- a. Kondisi pekerjaan.
- b. Penggunaan waktu kerja.
- c. Target yang harus dicapai

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *hardiness* terhadap stres kerja pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor.
3. Untuk mengetahui pengaruh *hardiness* terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor.
6. Untuk mengetahui apakah stres kerja dapat berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *hardiness* terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor.
7. Untuk mengetahui apakah stres kerja dapat berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Berikut ini adalah manfaat teoritis penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai gagasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia berdasarkan aspek *hardiness*, beban kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan. Digunakan juga sebagai wawasan dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5.2. Manfaat Praktis

Berikut ini adalah manfaat praktis penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini

1. Bagi penulis Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang pengaruh *hardiness*, dan beban kerja terhadap kinerja dengan stress kerja sebagai mediasi pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor.

2. Bagi peneliti selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini.
3. Bagi organisasi/lembaga yang menjadi obyek penelitian yaitu pada PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kabupaten Kebumen diharapkan dapat memberikan masukan dalam mengambil kebijakan dengan mempertimbangkan *hardiness*, dan beban kerja terhadap kinerja dengan stress kerja sebagai mediasi pada karyawan tetap bagian rolling PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kabupaten Kebumen

