

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya suatu bisnis berusaha untuk mencapai tujuannya sesuai dengan apa yang telah diputuskan dan direncanakan. Menurut (Humaerah et al., 2023) karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga dan memainkan peranan penting baik dalam operasional bisnis secara individu maupun kolektif. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam pengelolaan operasional organisasi dan bisnis, pada kenyataannya, kemampuan suatu perusahaan untuk berhasil atau gagal sangat bergantung pada sumber daya manusianya.

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan bisnisnya secara efisien, ketersediaan sumber daya manusia yang yang terampil dan kompeten menjadi salah satu kebutuhan strategis yang sangat penting bagi kesuksesan Perusahaan (Z. A. Putra, 2019). Mewujudkan tenaga kerja yang profesional bagi sebuah perusahaan seringkali dihadapi dengan berbagai kendala, baik itu berasal dari faktor internal organisasi maupun dari individu karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi aspek krusial bagi kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Untuk itu, perusahaan perlu menerapkan berbagai kebijakan guna meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawannya. Isu terkait kinerja karyawan tetap menjadi fokus utama dalam studi-studi terkait manajemen sumber daya manusia. Masalah terkait kinerja, jika tidak ditangani dengan baik, dapat berdampak negatif pada kelangsungan bisnis perusahaan, menghambat pencapaian target yang diharapkan. Berbagai faktor telah teridentifikasi dalam penelitian sebelumnya yang memengaruhi kinerja karyawan, beban kerja yang ditanggung oleh karyawan termasuk tingkat stres dalam pekerjaan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berhubungan dengan karyawan, oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahaminya dengan baik. Beban kerja merujuk pada jumlah tugas, tanggung jawab, dan target yang diberikan kepada karyawan dalam lingkungan kerja mereka (Irawati & Carrollina, 2020). Ini dapat mencakup berbagai hal seperti volume pekerjaan, kompleksitas tugas, *deadline* yang ketat, serta tekanan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Beban kerja dapat diukur dari sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau individu dalam periode waktu tertentu. Ketika beban kerja menjadi terlalu berat atau melebihi kapasitas yang dapat diatasi oleh karyawan, dampak negatifnya dapat dirasakan. Situasi ini dapat menghambat kinerja efektif karyawan, karena mereka mungkin kesulitan untuk bekerja secara optimal saat diberikan terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menetapkan beban kerja yang wajar bagi

karyawan agar mereka dapat merasa nyaman dan mencapai kinerja yang baik. Beban kerja merupakan hasil dari interaksi antara lingkungan kerja di manaseseorang bekerja, tuntutan tugas yang harus dijalankan, serta perilaku, persepsi, dan keterampilan individu yang bersangkutan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Altangerel et al., 2019) menyatakan beban kerja yang terlalu berat merupakan faktor utama yang menyebabkan stres di tempat kerja. Namun, penelitian juga menunjukkan bahwa kurangnya waktu istirahat atau kesempatan untuk bersantai selama jam kerja juga dapat memiliki dampak negatif yang signifikan pada karyawan, meningkatkan beban kerja secara keseluruhan dan akhirnya memengaruhi kinerja mereka.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Bulls Indo Pratama bergerak dalam industri distributor daging sapi beku, baik yang diimpor maupun yang lokal. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan ini memiliki fokus pada penyediaan daging sapi kepada pelanggan di Bekasi dan mungkin juga daerah sekitarnya. Perusahaan ini terletak di Kota Bekasi Jl. Sultan Agung, RT. 005/RW.011, Medan Satria, Kecamatan Medan Satria, Jawa Barat 17132. Berikut data laporan penjualan pada Perusahaan PT. Bulls Indo Pratama sejak September 2023 sampai Febuari 2024.

Tabel 1. 1 Data laporan Penjualan

No	Bulan	Target (kg)	<i>Load quantity</i> (Kg)	Presentase Tercapai (%)
1	September	500.000	455.576,89	91,11%
2	Oktober	500.000	1.005.897,84	201,17%
3	November	500.000	756.318,29	151,26%
4	Desember	500.000	742.410,39	148,48%
5	Januari	500.000	492.880,14	98,57%
6	Febuari	500.000	475.611,24	95,12%

Sumber : Data laporan penjualan PT. Bulls Indo Pratama (September 2023 - Febuari 2024) yang telah diolah

Dari data di atas dapat dilihat pada bulan September penjualan sebanyak 455.576,89 Kg dan diketahui bahwa pada bulan Oktober Perusahaan mengalami volume penjualan yang sangat tinggi yaitu sebesar 1.005.897,84 Kg, pada bulan November sebesar 756.318,29 Kg, pada bulan Desember sebesar 742.410,39 Kg, pada bulan Januari sebesar 492.880,14 Kg, dan pada bulan Februari sebesar 475.611,24 Kg. Berdasarkan data penjualan yang sudah tertera diatas dan target penjualan yang sudah ditentukan oleh Perusahaan, tentu saja dapat diketahui bahwa Perusahaan mengalami penurunan penjualan yang sangat drastis di dua bulan terakhir, yaitu dibulan Janurai dan Februari.

Penurunan penjualan yang dialami oleh PT. Bulls Indo Pratama diduga karena adanya beban kerja dan stress kerja yang dialami oleh para karyawannya. Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya (Mahruf, 2020). Permasalahan beban kerja diperusahaan ini terjadi karena dipicu oleh penggunaan waktu kerja yang tidak sesuai karena harus menyelesaikan tugas kerja melebihi batas target yang telah ditentukan Perusahaan sebelumnya. Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Sedangkan permasalahan stres kerja diperusahaan ini terjadi karena dipicu oleh banyaknya tuntutan tugas kerja yang harus diselesaikan para karyawan melebihi batas target yang seharusnya dikerjakan. Kedua hal ini dapat dibuktikan

pada tabel 1.2 dengan adanya data absensi dan *resign* karyawan yang menunjukkan bahwa adanya karyawan yang mengalami sakit, bolos kerja dan *resign* karena tuntutan dan jam kerja yang tidak sesuai.

Tabel 1. 2 Data Absensi dan *Resign* Karyawan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Kriteria Absensi (Orang)		<i>Resign</i>	Total Karyawan
			Alpha	Sakit		
1.	September	49	1	1	0	49
2.	Oktober	49	2	5	1	48
3.	November	49	3	2	0	49
4.	Desember	49	3	7	2	47
5.	Januari	49	4	5	0	49
6.	Februari	49	2	10	0	49
	Total		15	30		

Sumber : Absensi dan *resign* karyawan kantor PT. Bulls Indo Paratama (September 2023 – Februari 2024) yang telah diolah peneliti.

Dapat dilihat dari tabel di atas, pada bulan oktober 2023 terdapat 1 orang *resign* yang diduga karena disebabkan oleh beban kerja dan stress kerja. Pada bulan Desember 2023 terdapat 2 orang *resign* yang diduga disebabkan oleh hal yang sama. Sehingga pada bulan oktober sisa total karyawan yang ada yaitu 48 orang, dan pada bulan desember sisa total karyawan yang ada yaitu 47 orang.

Pada PT. Bulls Indo Pratama terdapat 6 hari kerja full yaitu hari Senin-Sabtu. Dalam data absensi, jumlah absensi paling banyak pada bulan Februari yaitu sebanyak 12. Ini menandakan bahwa dalam bulan Februari kinerja karyawan menurun karena tingkat absensi pada bulan tersebut sangat tinggi dibandingkan bulan lainnya. Hal tersebut juga berkaitan dengan hasil laporan penjualan pada bulan Februari yang menunjukkan penurunan angka penjualan, yang mempengaruhi

adanya beban kerja dan stress kerja sehingga pada bulan tersebut terjadi tingginya angka absensi karyawan.

Menurut (Cholishoh Amna, 2021) stres merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami tekanan yang disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal. Dampaknya bisa berupa penurunan kinerja yang berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis maupun fisik karyawan. Menurut sebuah studi terbaru yang dilakukan oleh platform pencarian kerja *Comparably* pada tahun 2019, sebanyak 65% dari karyawan merasa bahwa stres di tempat kerja merupakan salah satu masalah utama dalam hidup mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amran et al., 2019) yang memfokuskan pada isu stres kerja di industri Minuman dan Makanan di Malaysia, menunjukkan bahwa sekitar 52,7% atau sebanyak 327 dari 620 responden menyatakan bahwa mereka mengalami stres kerja 1-2 kali dalam seminggu akibat beban kerja yang terlalu berat.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bulls Indo Pratama”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bulls Indo Pratama?

2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bulls Indo Pratama?
3. Apakah Beban kerja dan Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bulls Indo Pratama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijelaskan diatas, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bulls Indo Pratama
2. Untuk mengetahui apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bulls Indo Pratama
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan Stres kerja berpengaruh secara simulta terhadap kinerja karyawan PT. Bulls Indo Pratama

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian, antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan bagi penulis. Sebagai penerapan ilmu yang telah di dapat semasa duduk dibangku kuliah dan mengatasi permasalahan mengenai beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai. Khususnya dalam bidang ilmu

manajemen sumber daya manusia. Dan sebagai syarat menyelesaikan skripsi.

2. Bagi Akademis

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang mengangkat permasalahan yang sama terkait beban kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan yang baik untuk pihak Perusahaan dalam mewujudkan kinerja instansi yang lebih baik lagi

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan tidak menyimpang, maka Peneliti membatasi masalah hanya pada “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bulls Indo Pratama”

1.6 Sistematika Tugas Akhir

Adanya penulisan sistematika bertujuan untuk mempermudah pemahaman terhadap penelitian. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan yang berupa isi bab yang

terdapat dalam skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang berhubungan dengan beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjelaskan secara ringkas hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang akan diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti akan menguraikan komponen – komponen yang terdiri atas desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variable dan skala pengukurannya, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab terakhir peneliti akan menyajikan mengenai kesimpulan dan seluruh hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan serta saran-saran.