

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber utama dalam keberlangsungan dan perkembangan suatu perusahaan dengan memberikan kontribusi yang dibutuhkan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berinvestasi tidak hanya pada aspek teknis dan operasional, tetapi juga pada pengelolaan tenaga kerja, termasuk perhatian terhadap beban kerja dan kesejahteraan psikologis mereka. Karyawan yang merasa diperhatikan secara fisik dan mental akan memiliki loyalitas dan motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap hasil kerja mereka (Jumarni, 2024).

Dalam sebuah perusahaan, menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah. Salah satu faktor yang berkontribusi dalam tercapainya suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan mendukung dapat menumbuhkan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mendorong peningkatan produktivitas serta semangat kerja yang tinggi. Lingkungan kerja dengan tuntutan pencapaian target, serta tekanan dari berbagai pihak membuat karyawan sering kali berada dalam kondisi kerja yang menantang. Ketika beban kerja tidak sesuai kapasitas masing-masing individu, maka hal tersebut dapat menimbulkan kelelahan, demotivasi, bahkan stres. Dalam jangka panjang, kondisi ini tidak hanya berdampak pada penurunan produktivitas, tetapi juga meningkatkan potensi terjadinya turnover karyawan, absensi yang tinggi, serta konflik internal dalam tim kerja (Simanjuntak *et al.*, 2021).

Penelitian (Kadir *et al.*, 2023) menyatakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, diantaranya adalah beban kerja dan stres kerja. Beban kerja mengacu pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang tidak seimbang, baik terlalu berat maupun terlalu ringan, dapat berdampak negatif terhadap performa karyawan (Octaviani, 2025). Beban kerja lainnya seperti jam kerja yang panjang, lembur, bahkan bekerja di hari libur, merupakan aspek penting yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan.

Menurut penelitian (Wisudawati & Pratama, 2021) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, masalah beban kerja di perusahaan disebabkan oleh kondisi karyawan yang mengalami kelelahan akibat tingginya tekanan pekerjaan, selain itu beban kerja yang berlebihan juga mengakibatkan menurunnya konsentrasi karyawan saat bekerja. Oleh karena itu, pengaturan waktu kerja yang efektif merupakan salah satu strategi dalam menangani beban kerja, sehingga karyawan tidak perlu terus-menerus melakukan lembur, apalagi sampai harus bekerja di hari libur. Berbeda dengan penelitian (Fani & Permana, 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja terjadi di akibatkan oleh karyawan yang berada di bawah tekanan cenderung kesulitan untuk menjaga fokus saat bekerja, sehingga berisiko melakukan kekeliruan dalam menyelesaikan tugasnya.

Stres kerja merupakan suatu keadaan tegang yang dapat memengaruhi perasaan, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Umumnya, stres dipandang sebagai hal yang negatif karena sering kali muncul akibat faktor-faktor yang merugikan. Stres kerja sendiri

merupakan hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya (Fasihah *et al.*, 2022). Stres kerja yang berlebihan membuat karyawan merasa terbebani dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara optimal, ditambah dengan tekanan yang terus-menerus dari atasan. Lingkungan kerja seperti ini disebabkan oleh tuntutan untuk bekerja secara cepat dan akurat, minimnya jumlah tenaga kerja, serta tingginya beban pekerjaan yang memaksa mereka untuk lembur dan menyelesaikan banyak tanggung jawab dalam waktu yang terbatas (Fani & Permana, 2024).

Menurut penelitian (Simanjuntak *et al.*, 2021) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini hubungan kerja antar karyawan yang tidak baik, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat kinerja karyawan. Untuk mengatasi masalah stres kerja yang terjadi pada penelitian ini pihak perusahaan menyediakan fasilitas relaksasi dan hiburan, seperti kegiatan *family gathering* serta berbagai fasilitas lainnya yang dapat disiapkan oleh perusahaan guna menurunkan tingkat stres kerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian (Batubara *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa stres ditempat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pada objek penelitian ini memiliki penerapan sistem kerja yang menyenangkan, seperti pemberian upah yang layak, berbagai tunjangan, peluang promosi, insentif, bonus tahunan, bonus akhir tahun, serta dana rekreasi bagi setiap karyawan, dapat membantu karyawan yang mengalami stres kerja tetap menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang rendah memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal.

PT Prathama Usaha Mandiri Perkasa (PUMP) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *general supplier*, khususnya alat-alat keselamatan baik di bidang industri maupun *marine* yang ada di Kota Batam. Sebagai perusahaan yang sedang berkembang, PT PUMP memiliki struktur organisasi yang masih ramping dan jumlah karyawan yang terbatas. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan memiliki beban kerja yang tinggi, termasuk merangkap lebih dari satu peran atau tanggung jawab. Kondisi ini terjadi pada bagian general admin ketika kepala gudang harus menjalankan tugas diluar kota. Dalam situasi tersebut, tugas perhitungan stok barang yang semestinya menjadi tanggung jawab bagian gudang terpaksa diambil alih oleh general admin. Hal ini membuat karyawan general admin harus menjalankan tugas tambahan yang berada diluar lingkup pekerjaannya. Pekerjaan yang multitasking ini tidak hanya menambah beban kerja, tetapi juga beresiko menurunkan akurasi kerja karena karyawan harus membagi fokus antara tugas utama dan tugas tambahan. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan kerja serta berdampak pada stres kerja maupun kinerja pekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT Prathama Usaha Mandiri Perkasa diketahui bahwa beban kerja pada karyawan admin, *accounting* dan logistik berbeda – beda sesuai bidangnya. Terdapat permasalahan di bidang *accounting* yang dialami karyawan baru yang masih tahap penyesuaian, yaitu ketidakteraturan sistem *accounting* di perusahaan menyebabkan beban kerja menumpuk, terutama bagi karyawan baru yang belum sepenuhnya memahami alur kerja. Hal ini tidak hanya memperlambat proses adaptasi, tetapi juga meningkatkan tekanan kerja secara signifikan karena harus menyelesaikan report tahun berjalan dalam waktu 3 minggu dengan sistem yang kurang

mendukung. Selain itu terdapat pekerjaan tambahan pada bagian *accounting*, ketika general admin harus turun ke gudang untuk memantau pengiriman dan stok barang, sebagian besar pekerjaan admin juga dialihkan ke bagian *accounting*, akibatnya pekerjaan *accounting* menjadi bertambah. Hal ini menyebabkan karyawan bagian *accounting* memiliki jam kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada bagian general administrasi terdapat permasalahan terkait dengan pembagian tugas pekerjaan yang terlalu banyak. Dalam artian karyawan ini melakukan pekerjaan mulai dari pencatatan administrasi gudang ataupun kantor, pengelolaan stok barang hingga pengaturan jadwal pengiriman barang ke *client*. Beban kerja yang berat ini ditangani oleh satu orang tanpa adanya pembagian tugas pekerjaan. Kondisi ini menyebabkan tingginya tekanan kerja yang berdampak pada kelelahan fisik dan mental, serta menurunkan keseimbangan antara pekerjaan dan urusan pribadi, ditandai dengan adanya jam kerja yang berlebihan dan loyalitas terhadap pekerjaan. Selain menghadapi beban kerja yang tinggi karyawan ini juga menjalankan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang menimbulkan ketidaksesuaian dengan pekerjaan yang dijalankan.

Bagian logistik memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. Seiring dengan meningkatnya aktivitas pengiriman dan penerimaan barang, tim logistik dihadapkan pada beban kerja yang cukup tinggi. Keterbatasan jumlah karyawan serta banyaknya pekerjaan yang harus ditangani dalam waktu yang singkat sering kali memaksa mereka untuk melakukan *multitasking*, seperti menangani dokumen

pengiriman sambil mengatur jadwal pengambilan barang dan memastikan kesesuaian stok secara bersamaan. Tuntutan kerja seperti ini menyebabkan tekanan psikologis dan kelelahan yang berlebihan, terutama ketika terjadi perubahan mendadak dalam jadwal pengiriman atau ketika harus menghadapi kendala *eksternal* seperti keterlambatan pengiriman dan kesalahan pengiriman barang dari vendor. Beban kerja yang menumpuk tanpa adanya pembagian tugas yang berlebihan menyebabkan sebagian karyawan logistik merasa kewalahan dan kehilangan fokus. Tidak hanya kehilangan fokus tekanan kerja yang tinggi dapat mengalami kecelakaan kerja seperti terpeleset diatas kapal saat pengiriman barang. Insiden tersebut diduga terjadi karena kondisi fisik yang lelah akibat aktivitas kerja. Situasi ini menunjukkan bahwa kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan tidak hanya mempengaruhi kinerja, tetapi juga dapat membahayakan karyawan dilapangan.

Oleh karena itu, peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian kembali dengan pemahaman kinerja pekerja di perusahaan. Penelitian ini menggunakan variabel Beban Kerja dan Stres Kerja yang merupakan replikasi dari variabel-variabel sebelumnya. Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PUMP”**. Studi penelitian dilakukan di PT Prathama Usaha Mandiri Perkasa, Kota Batam.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan oleh peneliti diatas, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan pada karyawan, terutama saat permintaan meningkat, adanya masalah pengiriman ataupun stok.
2. Stres pada staf karena sering menghadapi perubahan data PO (Purchase Order), keterlambatan invoice dan tekanan deadline dari atasan.
3. Target kerja yang tinggi, tanpa diimbangi dukungan yang memadai dari sistem ataupun tim lainnya.
4. Kurangnya pelatihan atau SOP yang jelas, membuat pekerja bingung dalam menangani prosedur operasional.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan masalah, peneliti memiliki batasan masalah dalam penelitian, agar lebih terarah dan memudahkan peneliti dalam membahas topik penelitian yang akan diteliti sehingga penelitian berhasil. Berikut ini terdapat beberapa batasan dalam penelitian :

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT PUMP Batam.
2. Beban kerja dihitung menggunakan metode *NASA-TLX*.
3. Stres kerja dihitung menggunakan metode *HSE*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan utama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan?

3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh beban kerja mental dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam bidang teknik industri, khususnya terkait pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Secara Praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan studi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Memberikan informasi bagi manajemen perusahaan untuk mengambil langkah-langkah dalam mengelola beban kerja mental dan stres kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Karyawan

Membantu karyawan memahami dampak beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja mereka serta memberikan wawasan tentang cara mengelola stres kerja dengan lebih baik.

4. Bagi Civitas Akademik Universitas Putera Batam

Secara praktis bagi civitas akademik, dapat menjadikan penelitian ini sebagai daya banding untuk penelitian selanjutnya, terutama dalam kinerja karyawan.