

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam waktu tertentu (Wirawan, 2013 : 732).

Tuntutan dalam melakukan perubahan pola dan sistem kerja harus dilakukan karena adanya perkembangan teknologi dan pengetahuan tersebut. Manusia akan cenderung mengalami kelelahan dalam kehidupan yang semakin modern dan kompleks seperti saat ini apabila dirinya kurang mampu untuk beradaptasi dengan kenyataan yang ada.

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Salah satu hal yang dapat dipertimbangkan sebagai sebuah faktor dalam

peningkatan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan standar kerja yang sesuai dengan potensi tenaga kerja dan dengan waktu kerja yang relevan (Munandar, 2018 : 34).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Pengertian lain mengenai beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan (Fransiska & Tupti, 2020:225).

Pergerakan dalam dunia kerja yang meliputi resiko, perubahan, tuntutan dalam pekerjaan, serta perkembangan pesat secara global juga merupakan suatu tuntutan untuk karyawan agar terus berkembang. Tekanan-tekanan semacam ini dapat menjadi beban kerja tersendiri pada diri seorang karyawan. Semakin seimbang beban kerja yang diberikan dan semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan suatu perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Tjiabrata, 2017 : 1571).

PT. Surya Sumber Sawit Abadi merupakan salah satu perusahaan yang memiliki pabrik sawit. Perusahaan ini terus berkembang terlihat dari bertambahnya jumlah karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal penelitian pada PT. Surya Sumber Sawit Abadi diperoleh data jumlah seluruh karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Surya Sumber Sawit Abadi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Perkembangan
2018	39	-
2019	40	2,56
2020	81	102,5
2021	77	(4,93)
2022	81	5,19

Sumber: PT. Surya Sumber Sawit Abadi Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Surya Sumber Sawit Abadi mengalami fluktuasi namun mengalami penambahan karyawan yang signifikan jika dilihat perbedaan tahun 2018 ada 39 orang kemudian pada tahun 2022 ada 81 orang karyawan. Hal tersebut dikarenakan adanya penambahan karyawan besar-besaran pada tahun 2020. Untuk penurunan jumlah karyawan disebabkan oleh pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan keinginan karyawan.

Beban kerja merupakan suatu yang dapat muncul dari interaksi antara lingkungan kerja dimana ia bekerja dan ditempatkan, tuntutan tugas serta perilaku dan persepsi dan juga keterampilan yang dimiliki. Beban kerja yang berlebihan adalah alasan utama yang menyebabkan stres kerja. Kemudian tidak adanya waktu istirahat atau santai yang diberikan pada karyawan selama jam kerja maka

kelebihan beban kerja akan memiliki dampak negatif secara signifikan yang berdampak pada kinerja karyawan. Dengan adanya beban kerja tersebut dapat mengakibatkan stress kerja yang mana dapat membuat ketegangan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar (Handoko, 2014).

Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stress dapat juga membantu atau fungsional tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress yang dialami oleh karyawan tersebut didalam bekerja (Mangkunegara, 2013).

Stress merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan juga ketika karyawan merasa beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan timbulnya stress kerja. Stress kerja dapat dirasakan oleh setiap karyawan dalam sebuah instansi/Perusahaan akibat ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan, beban kerja dan tuntutan tugas yang banyak juga dapat dikatakan pemicu stress yang dirasakan oleh setiap karyawan (Sondang, 2014).

Stress kerja salah satunya dapat dilihat dari tuntutan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berikut terdapat data jam kerja dan rata-rata jam kerja serta lembur kerja karyawan PT. Surya Sumber Sawit Abadi.

Tabel 1.2
Data Lembur PT. Surya Sumber Sawit Abadi

No	Divisi	Rata-rata Jam Kerja Tanpa Lembur	Rata-rata Jam Lembur per hari	Rata-rata jumlah Jam Kerja termasuk Lembur
1	Proses	7	5	12
2	Sortasi	7	1	8
3	Timbangan	7	1	8
4	Bengkel	7	2	9
5	Labor	7	1	8
6	Gudang	7	2	9
7	Despak	7	2	9
8	Pembuangan	7	2	9

Sumber : PT. Surya Sumber Sawit Abadi Tahun 2023

Data lembur karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk melihat seberapa banyak karyawan lembur pada waktu bekerja dan juga merupakan tolak ukur dari beban kerja yang diterima oleh masing-masing karyawan. Semakin karyawan sering berlembur maka semakin banyak pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Terlihat pada data diatas bahwa jam kerja karyawan melebihi batas yang sudah ditentukan yang dimana rata-rata jam bekerja ialah 8 jam bekerja. Karyawan yang paling banyak merasakan lembur ialah pada divisi proses yang jam lemburnya bisa mencapai 5 jam. Hal tersebut dikarenakan orderan masuk yang melebihi kapasitas dan juga tuntutan dari atasan yang harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menjadi penyebab timbulnya stres kerja.

Berdasarkan tabel data lembur diatas, terlihat bahwa rata-rata jumlah jam kerja termasuk lembur paling banyak pada divisi proses. Hal ini dikarenakan banyaknya proses yang dilakukan mulai dari proses pemanenan kelapa sawit, kemudian penerimaan bahan baku tandan buah segar yang masuk ke pabrik,

pengisian buah ke dalam lori-lori sampai lori penuh dengan buah yang akan diolah, kemudian perebusan lori yang berisi tandan buah segar yang dimasukkan ke dalam sterilizer untuk merebus buah, kemudian lanjut ke tahap pengkempaan tandan buah segar, pemurnian minyak, dan yang terakhir pengutipan inti ampas press berupa serat dan biji. Proses yang panjang inilah yang menyebabkan pada divisi proses jam lemburnya lebih banyak.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Damayanti, dkk, 2018:75).

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut (Mangkunegara, 2013:67). Pengertian lain mengenai kinerja karyawan adalah hasil

kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2017:172).

Berikut ini disajikan data target dan realisasi produksi sawit pada PT. Surya Sumber Sawit Abadi pada tahun 2018-2022.

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Produksi Kelapa Sawit PT. Surya Sumber Sawit Abadi
Periode 2018-2022

No	Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persentase (%)
1	2018	56.305	55.302	98,22
2	2019	50.311	40.130	79,76
3	2020	60.434	54.399	90,01
4	2021	61.257	58.014	94,71
5	2022	62.706	60.312	96,18

Sumber : PT. Surya Sumber Sawit Abadi Tahun 2023

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi hasil produksi pada PT. Surya Sumber Sawit Abadi berfluktuasi dari tahun ke tahun, tercatat pada tahun 2018 dan tahun 2019 target produksi belum terealisasi yaitu dengan masing-masing persentasi 98,22% dan 79,76% pada tahun 2019 target produksi mengalami penurunan dan yang terealisasi hanya sebesar 79,76% dari target yang telah direncanakan, kemudian pada tahun 2020 target produksi juga mengalami kenaikan dan yang terealisasi hanya sebesar 90,01% dari target produksi yang telah direncanakan. Pada tahun 2021 dan 2022 dengan target produksi yang telah direncanakan, yang terealisasi yaitu hanya sebesar 94,71% dan 96,18%. Hal ini terlihat bahwa pada setiap tahunnya target selalu meningkat, hal ini sesuai dengan kebijakan pendapatan dari pihak Perusahaan. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa permasalahan yang terjadi yaitu semakin tingginya target pekerjaan yang

diterapkan Perusahaan sehingga semakin besar pula beban kerja yang akan ditanggung oleh karyawan yang nantinya akan menimbulkan stress kerja dan berdampak pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya dalam perusahaan. Target yang berhasil direalisasikan oleh perusahaan dan karyawan di perusahaan tersebut dapat menjadi penilaian bagaimana kinerja karyawan yang selanjutnya menunjukkan bagaimana kinerja sebuah perusahaan tersebut.

Penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada pengaruh terkait dengan isu-isu yang berkenaan dengan beban kerja terhadap kinerja karyawan khususnya karyawan PT. Surya Sumber Sawit Abadi. Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Sumber Sawit Abadi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka diperoleh identifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan pada PT. Surya Sumber Sawit Abadi mengalami fluktuasi namun mengalami penambahan karyawan. Hal tersebut dikarenakan adanya penambahan karyawan besar-besaran pada tahun 2020. Untuk penurunan

jumlah karyawan disebabkan oleh pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan keinginan karyawan.

2. Jumlah jam kerja karyawan melebihi batas yang sudah ditentukan yang dimana rata-rata jam bekerja ialah 8 jam bekerja. Pada PT. Surya Sumber Sawit Abadi jam kerja tanpa lembur adalah 7 jam. Namun setiap divisi tetap memiliki jam kerja di atas 7 jam terhitung lembur dan divisi karyawan yang paling banyak merasakan lembur ialah pada divisi proses yang jam lemburnya bisa mencapai 5 jam sehingga total jam kerja 12 jam.
3. Realisasi hasil produksi pada PT. Surya Sumber Sawit Abadi berfluktuasi dari tahun ke tahun. Pada setiap tahunnya target produksi selalu meningkat, hal ini sesuai dengan kebijakan pendapatan dari pihak Perusahaan. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa permasalahan yang terjadi yaitu semakin tingginya target pekerjaan yang diterapkan Perusahaan sehingga semakin besar pula beban kerja yang akan ditanggung oleh karyawan yang nantinya akan menimbulkan stress kerja dan berdampak pada kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan latar belakang maka rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan di PT. Surya Sumber Sawit Abadi?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sumber Sawit Abadi?

3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sumber Sawit Abadi?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sumber Sawit Abadi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan beban kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan di PT. Surya Sumber Sawit Abadi.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sumber Sawit Abadi.
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sumber Sawit Abadi.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sumber Sawit Abadi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis
 - a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja Karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.

- b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai beban kerja dan stress kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja Karyawan.
- b. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.