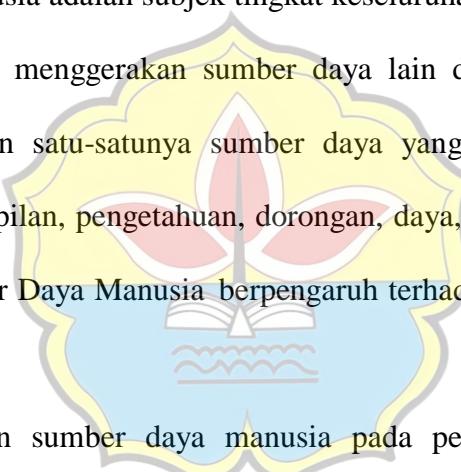


## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dengan perubahan zaman globalisasi, manajemen Sumber daya Manusia yang selanjutnya disebut Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai gelola secara keseluruhan proses manajemen (Hidayat, 2024). Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia adalah subjek tingkat keseluruhan dari perencanaan hingga evaluasi dan dapat menggerakan sumber daya lain di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuan.



Manajemen sumber daya manusia pada perusahaan berperan dalam kelangsungan performa perusahaan yang dituntut selalu dalam keadaan baik. Ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya manusia dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi seperti kinerja, profitabilitas dan kelangsungan hidup. Perusahaan yang mampu bertahan dan bersaing merupakan perusahaan yang dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang handal, karena dengan adanya sumber daya manusia yang potensial maka lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan yakni kinerja karyawan.

Diera globalisasi manajemen diharapkan dapat mengelola kinerja sebagai faktor utama dalam mendukung hasil pekerjaan di sebuah organisasi. Stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan, di mana tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Berbagai faktor seperti beban kerja yang meningkat, tuntutan yang semakin banyak, ketidaksesuaian antara pendapatan dan biaya hidup, serta persaingan yang semakin ketat, dapat menjadi ancaman yang mempengaruhi kemampuan karyawan untuk bertahan.

PT. Bukit Bintang Sawit merupakan perusahaan utama yang berkedudukan Muaro Jambi PT. Bukit Bintang Sawit memiliki visi menjadi perusahaan Agri bisnis dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola bisnis terbaik serta Berkelaanjutan (*Sustainable*) serta memiliki misi membangun bisnis perkebunan secara profesional, mengembangkan pembangunan perkebunan secara berkesinambungan, melaksanakan prinsip tata kelola perusahaan yang lestari dan berkelanjutan (*Sustainable*) untuk memberikan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan dan membangun sumber daya manusia yang professional. Dengan visi dan misi yang sebesar itu, maka peranan karyawan yang berdedikasi dan loyalitas tinggi menjadi sangat dibutuhkan, dikantor maupun dilahan . Hal yang hanya bisa dicapai dengan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan disegala level manajemen.

PT.Bukit Bintang Sawit mengelola dibidang CPO (*crude palm oil*), PT. Bukit Bintang Sawit merupakan PT. Swasta yang di kelola dengan hak guna usaha yang bergerak di bidang perkebunan dan pengelolaan khususnya kelapa sawit, Adapun jumlah karyawan pada PT. Bukit Bintang Sawit dalam lima tauh terakhir

sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan pada PT.Bukit Bintang Sawit pada Tahun 2019-2023**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
1	2019	150	-
2	2020	168	0.12
3	2021	168	0.00
4	2022	167	- 0.01
5	2023	136	-0.19

**Sumber: PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi**

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah karyawan di PT.Bukit Bintang sawit dalam lima tahun terakhir ini mengalami fluktuasi.Tercatat pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 150 orang. Di tahun 2020 jumlah karyawan meningkat sebesar 12% atau menjadi 168. Pada tahun 2021 jumlah karyawan menurun 0% atau menjadi 168 orang. Pada tahun 2022 jumlah karyawan menurun sebesar - 0,01% atau menjadi 167 orang. Pada tahun 2023 jumlah karyawan menurun sebesar -0,19% atau menjadi 136 orang karyawan.

Data tersebut jelas menunjukkan bahwa penurunan karyawan akan mempengaruhi kinerja pegawai PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi. Hal ini dikarenakan jika karyawan makin berkurang, maka pekerjaan akan dikerjakan pada karyawan yang ada dan setiap karyawan akan mendapatkan beban kerja berlebih yang tidak seharusnya mereka kerjakan. Penurunan jumlah karyawan PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi juga dikarenakan terbatasnya untuk pekerjaan, dengan penurunan karyawan tersebut karyawan dituntut bekerja sesuai target yang di berikan kepada mereka dan tanggung jawab yang di berikan oleh kantor, PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi.

Stress kerja adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri seseorang atau dari luar. Termasuk tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan dihasilkannya, sehingga dapat dipersepsikan sebagai tindak pasti atau penting (Kenny, 2019). Stres kerja merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam dunia kerja modern. Seiring dengan perkembangan zaman, tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, persaingan yang ketat, dan tekanan untuk mencapai target bisnis dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi di kalangan pekerja (Hermawan, 2024).

Stres di tempat kerja sering muncul ketika karyawan PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan perkerjaan, atau menghadapi keterbatasan fasilitas yang mendukung pekerjaan mereka. Selain itu, adanya tugas-tugas yang saling bertentangan juga dapat menjadi faktor penyebab stres. Adapun hasil observasi awal pada PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi mengenai stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Observasi Awal Stres Kerja Pada PT.Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju	Jumlah
1	Waktu yang di berikan untuk menyelesaikan perkerjaan terasa singkat	10 (66,67%)	5 (33,33%)	15
2	Memiliki beban pikiran bagi saya sebagai karyawan	12 (80%)	3 (20%)	15
3	Saya diberikan target perkerjaan yang berat	10 (66,67%)	5 (33,33%)	15

**Sumber:** Data Primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan kepada 15 orang karyawan di PT.Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi Baru dapat diketahui bahwa 10 karyawan (66,67%) menyatakan setuju waktu yang diberikan untuk menyelesaikan perkerjaan terasa singkat sedangkan 5 karyawan (33,33%) menyatakan tidak setuju, 12 karyawan (80%) setuju untuk pernyataan memiliki beban pikiran bagi saya sebagai karyawan sedangkan 3 karyawan (20%) menyatakan tidak setuju, kemudian 10 karyawan (66,67%) menyatakan setuju diberikan target perkerjaan yang berat sedangkan (33,33%) menyatakan tidak setuju.

Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Suci R Mar'ih, 2017). Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri.

Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres

kerja pada fisik dan psikis. Seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan, Hal tersebut akan berdampak pada kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan.

**Tabel 1.3**  
**Data Lembur Karyawan PT.Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi**

Keterangan	April 2023	Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023
Jumlah rata – rata hari lembur per bulan	14	15	8	12	10
Rata – rata jumlah karyawan lembur per hari	62	62	63	59	57
Rata – rata jam kerja	10.25	10.36	10.34	10.20	10.10
Rata – rata kelebihan jam kerja (lembur)	1.55	2.06	2.04	1.50	1.40

Sumber: Absensi Karyawan (April 2023 – Agustus 2023) yang telah diolah

Berdasarkan data lembur karyawan diatas menunjukkan bahwa PT.Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi mengalami kelebihan jam kerja yang melebihi batas dimana rata-rata jam bekerja produktif adalah 8 jam. Dengan demikian, secara kuantitas belum terjadi adanya peningkatan kinerja karyawan pada PT.Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi. Data lembur karyawan merupakan sebuah tolak ukur dari beban kerja yang diterima karyawan. Jika semakin banyak beban kerja yang diterima karyawan maka semakin sering karyawan bekerja dengan jam kerja lembur sehingga karyawan bekerja lebih lama dari waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi mengalami kelebihan jam kerja paling banyak pada bulan Mei 2023 serta dengan rata-rata jumlah karyawan yang lembur yaitu 62 orang dari total keseluruhan karyawan 136 orang, Hal ini dikarenakan banyaknya

permintaan buah sawit yang masuk melebihi kapasitas dari target yang seharusnya telah ditetapkan.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan berprestasi. Agar karyawan merasa terpuaskan, seorang manajer perlu memberikan suasana kerja yang mendukung dan menyenangkan serta jaminan keselamatan kerja yang memadai (Endra, 2022). Bahwa kepuasan kerja mengacu pada kebahagiaan, kesenangan, atau kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka. Ketika literatur diperiksa, terlihat bahwa konsep kepuasan kerja, kesenangan kerja atau kepuasan kerja umumnya digunakan secara bergantian (Alam & Nurimansjah, 2022).

Untuk melihat lebih lanjut tentang kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT.Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi, maka penelitian melakukan survey awal mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi. Adapun data yang dipperoleh adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Survey Awal Kepuasan Kerja Pada PT.Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
1	Pengarahan yang jelas diberikan ketika saya berkerja	2	13	15
2	Sistem pemberian gaji tepat dengan waktu	5	10	15
3	Adanya jaminan akan masa tua dari perkerjaan	5	10	15
4	sikap saling menghargai diterapkan oleh sebagian besar karyawan	2	13	15
5	Atasan selalu adil dalam memperlakukan karyawan	4	11	15
6	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan	7	8	15
7	Saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan ini	5	10	15
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>75</b>	<b>105</b>
<b>Persentase</b>		<b>4,29%</b>	<b>10,71%</b>	

**Sumber:** PT.Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas hasil dari survei awal kepuasan kerja tersebut dapat diketahui bahwa dari 15 orang responden observasi awal, 13 orang yang menyatakan tidak setuju dengan pengarhan kurang jelas diberikan sedangkan 2 karyawa menyatakan setuju, 10 orang juga menyatakan tidak setuju bahwa gaji selalu diberikan kurang tepat waktu sedangkan 5 karyawan menyatakan setuju ,10 karyawan menyatakan tidak setuju dengan adanya jaminan akan masa tua dari perkerjaan sedangkan 5 karyawan menyatakan setuju, 13 orang karyawan menyatakan tidak setuju dengan sikap saling menghargai terhadap karyawan sedangkan 2 karyawan menyatakan setuju, 11 orang menyatakan tidak setuju dengan atasan kurang adil dalam memperlakukan karyawan sedangkan 4 karyawan menyatakan setuju , 8 orang juga menyatakan tidak setuju memiliki hubungan baik dengan atasan sedangkan 7 karyawan menyatakan setuju, dan 10 orang

menyatakan tidak setuju dengan terdapat peluang kerja lebih baik diperusahaan lain sedangkan 5 karyawan menyatakan setuju.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kepuasan kerja, stres kerja dan budaya organisasi menjadi faktor yang harus diperhatikan dalam kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan menjamin efektivitas kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Yang dimana dalam hal ini setiap karyawan yang diberikan target harus dicapai setiap bulannya. Karyawan tersebut untuk bisa mencapai ke tingkat selanjutnya karyawan harus mampu mencapai target sebesar 100%. Untuk melihat kinerja di PT. Bukit Bintang Sawit, berikut data persentase realisasi kinerja karyawan pada PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Kinerja Karyawan Kerja PT.Bukit Bintang Sawit Tahun 2019-2023**

Tahun	Target penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase Realisasi %
2019	500 Ton	450 Ton	90%
2020	500 Ton	400 Ton	80%
2021	600 Ton	500 Ton	83%
2022	500 Ton	350 Ton	70%
2023	600 Ton	300 Ton	50%

**Sumber:** PT.Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui data kinerja PT.Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi pada tahun 2019-2023. Pada tahun 2019 menunjukan target penjualan sebesar 500 dan jumlah realisasi sebanyak 450 atau sebesar 90%. Pada tahun 2020 menunjukan target penjualan sebesar 500 dan jumlah realisasi 400 atau sebesar 80%. Pada tahun 2021 menunjukan target penjualan sebesar 600 dan jumlah realisasi 500 atau sebesar 83%. Pada tahun 2022 menunjukan target

penjualan sebesar 500 dan jumlah realisasi sebesar 350 atau sebesar 70%. Pada tahun 2023 menunjukan target penjualan sebesar 600 dan jumlah realisasi sebesar 300 atau sebesar 50%.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja karyawab tidak konsisten pada lima tahun terakhir sehingga mengalami fluktuatif terhadap pencapaian kinerja karyawan tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kerja yang baik pada perusahaan. Berdasarkan uraian di atas dan hasil survey awal yang dilakukan maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat di identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan di PT. Bukit Bintang Sawit dalam lima tahun terakhir ini fluktuatif dan cenderung menurun.
2. Berdasarkan data hasil observasi stres kerja mengenai karyawan, beban kerja dan akumulasi tugas yang tidak terselesaikan menyebabkan peningkatan stres karyawan, sehingga berdampak pada penurunan tingkat kepuasan kerja di PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi.
3. Sebagian besar karyawan merasa kurang jelas pengarahan pimpinan.
4. Pemberian gaji karyawan tidak tepat waktu.

5. Perlakuan perusahaan relatif tidak adil terhadap karyawan.
6. Adanya keluhan karyawan bahwa peluang kerja di perusahaan tersebut relatif belum memuaskan.
7. Realisasi kinerja karyawan PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi dilihat berdasarkan jumlah realisasi dari target penjualan mengalami fluktuasi.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana gambaran stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Bintang Sawit Muaro Jambi.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Diharapkan melalui penelitian ini dapat diterapkan teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan
  - b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama yang akan meneliti dibidang yang sama
2. Manfaat Praktis
  - a. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
  - b. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.