

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan suatu lembaga yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan yang di dalamnya terdapat sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang handal dalam perusahaan agar tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja didalam perusahaan. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ada beban kerja. Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas dan lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja dengan batas waktu yang sudah ditentukan sehingga secara tidak langsung, produktivitas dari pegawai dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang dapat terindikasi lewat kinerjanya.

Beban yang diterima oleh pegawai dapat berupa beban kerja fisik seperti lingkungan dkk terdapat pula beban mental seperti beban waktu, usaha, stress kerja dan sebagainya. Beberapa penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian Ridha dkk. (2021), Wangsa dan Edalmen (2022) dan Septiana dan Widjaja (2020) dan berbeda dengan penelitian dari (Rohman & Ichsan, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja, stress kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rohman (2021) menyatakan bahwa Stress kerja adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Sehingga dengan kondisi tersebut dapat dengan mudah seseorang terserang stress sehingga dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja

Kinerja karyawan disebut baik apabila mencakup keahlian (skill) yang baik, bersedia bekerja apabila mendapat imbalan (Salary) serta memiliki harapan dan masa depan yang baik. Menurut Hasibuan, (2017:94). Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya serta berperan sebagai faktor utama yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu perusahaan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Pertamina (persero) adalah sebuah badan usaha milik Negara yang terutama bergerak di bidang minyak dan gas. Perusahaan ini memulai sejarahnya pada tanggal 10 desember 1957 saat pemerintah Indonesia mendirikan PT. Perusahaan Minyak Nasional (Permina) untuk mengelola minyak di Aceh Timur dan Aceh Tamiang. Pada tanggal 1 Januari 1972, nama perusahaan ini diubah menjadi Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara (Pertamina). Pada tahun 2017, Pertamina semakin dekat pada terwujudnya visi menjadi perusahaan energi nasional kelas dunia setelah berhasil menuntaskan akuisisi saham perusahaan migas Prancis, Maurel et Prom (M&P). Terhitung mulai 1 Februari 2017 melalui anak perusahaan PT. Pertamina International EP, Pertamina menjadi pemegang saham mayoritas M&P dengan 72,65% saham. Melalui kepemilikan saham mayoritas di M&P, Pertamina memiliki akses operasi di 12 negara yang tersebar di benua. Pada masa mendatang, Pertamina menargetkan produksi 650 ribu BOEPD (Barrels of Oil Equivalent per Day) di 2025 dari operasi internasional, sebagai bagian

dari target produksi Pertamina 1,9 juta BOEPD di 2025, dalam upaya nyata menuju ketahanan dan kemandirian energy Indonesia.

PT. Pertamina (Persero) membentuk sistem keagenan untuk penyaluran BBM Solar Industri. BBM Solar industry adalah BBM non subsidi dimana harganya ditentukan oleh mekanisme pasar (harga dunia). Sistem keagenan adalah dimana Pertamina mengangkat perusahaan PT. Neyva Putri Sriwijaya untuk menjadi agen BBM Industri Pertamina pada tanggal 13 Juni 2013. Perusahaan yang diangkat menjadi agen akan diseleksi oleh PT. Pertamina. Dinilai dalam masa percobaan dan dengan komitmen realisasi penjualan. Setelah mencapai target yang diberikan oleh PERTAMINA, agen kemudian diangkat dengan SK Khusus pengangkatan Agen BBM Industri. Sebagai agen resmi Pertamina, PT. Neyva Putri Sriwijaya dapat melayani seluruh industry yang membutuhkan BBM Industri Pertamina dalam jumlah kecil maupun besar dengan mekanisme keagenan.

PT. Neyva Putri Sriwijaya merupakan salah satu perusahaan yang menjadi agen resmi dari Pertamina serta menjadi salah satu agen BBM terbaik pada tahun 2014 dan masuk dalam Top 100 agen terbaik yang ada di Indonesia. PT. Neyva Putri Sriwijaya melayani dan menjadi mitra dari berbagai sektor, seperti : Sektor Industri, Sektor Pertambangan, Sektor Pariwisata, Sektor Perkebunan dan Kehutanan, dan sektor lainnya. PT. Neyva Putri Sriwijaya berkomitmen memberikan pelayanan terbaik kepada semua konsumen dengan harga yang kompetitif dan proses pembayaran yang mudah. PT. Neyva Putri Sriwijaya juga menyediakan armada mobil tangki dengan kualitas 5.000 liter-8.000 liter untuk sekali jalan atau pemesanan konsumen. Dan tentunya memiliki karyawan yang jumlahnya tergolong tidak sedikit.

Berdasarkan hasil pra survei pada karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang mengenai kinerja karyawan diperoleh informasi bawah terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan pada absensi dan Team Work yang dibawah standar yaitu range 50-64 dan memiliki nilai skala 2. Berikut ini adalah Standar penilaian kinerja karyawan pada PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang Tahun 2023.

**Table 1.1**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang**

No	Area Kinerja	Penilaian (%)	Target (%)	Nilai Skala	Keterangan
1	<i>Customer Service Orientation</i>	91 – 100 76 – 90 65 – 75 50 – 64 >50	100	5	Istimewa
2	<i>Achievement orientation</i>		100	4	Diatas Standar
3	<i>Integrity</i>		100	3	Sesuai Standar
4	Absensi		100	2	Dibawah Standar
5	<i>Team Work</i>		100	1	Tidak Memenuhi Standar

Sumber : PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 PT. Neyva Putri Srwijaya di Palembang telah menerapkan standar penilaian kinerja untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang terdiri dari beberapa area kinerja. Masing-masing area kinerja memiliki range penilaian dari >50 – 100 dan diberi target 100% dengan nilai skala 1-5 dengan keterangan dari tidak memenuhi standard sampai istimewa. Berikut ini merupakan table mengenai Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang Tahun 2023**

No	Area Kinerja	Actual (%)	Target (%)	Nilai Skala	Keterangan
1	<i>Customer Service orientation</i>	70	100	3	Sesuai Standar
2	<i>Achievement Orientation</i>	67	100	3	Sesuai Standar
3	<i>Integrity</i>	70	100	3	Sesuai Standar
4	Absensi	50	100	2	Dibawah Standar
5	<i>Team Work</i>	64	100	2	Dibawah Standar
<b>Total</b>		<b>64,2</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	Dibawah Standar

*Sumber : PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang, Tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan rata-rata kinerja karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang dengan range 50 - 64 dan memiliki nilai skala 2 dengan keterangan dibawah standard. Pada absensi karyawan dan team work masih dibawah standar yaitu range 50 - 64 dan memiliki nilai skala 2 dengan keterangan dibawah standard. Hal ini perlu ditingkatkan lagi karena belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri.

PT. Neyva Putri Sriwijaya yang merupakan salah satu distributor agen PERTAMINA yang bergerak dibidang penyaluran BBM solar industry, berlokasi di Jl. Jepang No. 264 RT. 012 RW. 005 Kel. Talang Kelapa Kec. Alang-Alang Lebar, Soekarno Hatta, Palembang.

**Table 1.3**  
**Data Karyawan**  
**PT Neyva Putri Sriwijaya Tahun 2024**

No	Unit Kerja	Jabatan/Bagian	Jumlah Karyawan
1	Direktur	Direktur Utama	1
		Direktur	1
2	Komisaris	Komisaris	1
3	Bagian Keuangan	Pembayaran Gaji	1
		Tax Accounting	1
4	Operasional	Operasional depot	1
		Operasional	2
5	Head Operasional	Head Operasional	1
		Head Operasional Pool	1
6	Kepala Cabang	Eksekutif	1
7	Administrasi	Administrasi	1
8	HRD	HRD	1
9	Driver	Driver	25
10	Warehous	Staff Gudang	1
11	Security	Security	1
12	Office Boy	Office Boy	1
<b>Jumlah</b>			<b>41</b>

*Sumber : PT. Neyva Putri Sriwijaya Tahun 2024*

Berdasarkan data pada table diatas dijelaskan Data Karyawan pada PT. Neyva Putri Sriwijaya. Dimana perusahaan ini memiliki susunan organisasi yang terdiri dari masing masing bagiannya dengan total keseluruhan karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya berjumlah 41 karyawan.

Beratnya beban kerja yang karyawan kerjakan serta stress yang dialami oleh karyawan yang membuat kinerja karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya terdampak, sehingga direktur PT. Neyva Putri Sriwijaya sebagai pimpinan

harus dapat merencanakan program serta arah kerja karyawan nya agar tidak memperburuk kinerja karyawan sehingga mempengaruhi perusahaan lebih jauh lagi.

Maka penelitian ini mencoba menguji dan menganalisis variabel mengenai motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NEYVA PUTRI SRIWIJAYA DI PALEMBANG”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Terdapat Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neyva Putri Sriwijaya ?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neyva Putri Sriwijaya ?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neyva Putri Sriwijaya ?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT.Neyva Putri Sriwijaya.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Neyva Putri Sriwijaya.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang yang beralamatkan Jl. Jepang No.264, Kel. Talang Kelapa Kec. Alang-alang Lebar Soekarno Hatta, Palembang

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah bulan April 2024 sampai dengan Juli 2024.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neyva Putri Sriwijaya
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neyva Putri Sriwijaya
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neyva Putri Sriwijaya

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Penulis**

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, Khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan dan untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Bagi Perusahaan PT. Neyva Putri Sriwijaya, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi tentang Peran Beban Kerja dan Stress Kerja yang baik dalam pembuatan kebijakan untuk peningkatan Kinerja Karyawan.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai Latar Belakang Permasalahan, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang Beban kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Kerangka Pikir dan Pengembangan Hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada BAB II dan III.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Pada bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan

bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

### **LAMPIRAN**