

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam Upaya mencapai tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:126) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja menurut Mangkunegara (2013:95) dapat didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dan stres kerja bisa disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan yang kurang baik. Hal ini dapat mengakibatkan kesalahan pemahaman yang dapat memicu konflik yang harusnya tidak sampai terjadi. Oleh karena itu perusahaan harus pintar-pintar menjadikan karyawan lebih solid. Tentunya dengan team work yang

bagus akan menunjang kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi rendah serta turn over yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Beban kerja menurut Danang Sunyoto (2012:64) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut

dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

PT. Aneka Niaga yang berlokasi di Kelapa Lima, Kota Kupang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan dan industri, dengan kegiatan utama memproduksi dan mendistribusikan berbagai kebutuhan masyarakat sehari-hari. Dalam bidang perdagangan, PT. Aneka Niaga bertindak sebagai distributor berbagai produk konsumen dengan cakupan yang luas. Untuk kategori sembako, perusahaan ini mendistribusikan beras, gula pasir, minyak goreng, tepung terigu, telur, garam, susu, mie instan, serta jenis makanan pokok lainnya yang dibutuhkan rumah tangga. Pada kategori perawatan tubuh, PT. Aneka Niaga mendistribusikan sabun mandi, sampo, pasta gigi, deodorant, handbody, dan produk kebersihan diri lainnya. Pada kebutuhan dapur, perusahaan ini menyalurkan bumbu dapur, kecap, saus, penyedap rasa, dan berbagai bahan pelengkap masak. Untuk perlengkapan rumah tangga, produk yang disalurkan antara lain deterjen, pewangi pakaian, sabun cuci piring, sapu, ember, dan plastik rumah tangga. Pada kategori perlengkapan sekolah, perusahaan ini mendistribusikan buku tulis, pensil, bolpoin, tas, serta alat tulis lainnya. PT. Aneka Niaga juga menyalurkan makanan ringan seperti biskuit, keripik, kue kering, snack anak, serta minuman seperti air mineral, minuman serbuk, dan minuman kemasan. Selain itu, perusahaan ini juga mendistribusikan obat-obatan tertentu yang dijual bebas. Di bidang industri, PT. Aneka Niaga terlibat dalam produksi dan distribusi air mineral serta pengolahan dan penyaluran sembako dalam jumlah besar, sehingga berperan penting dalam

mendukung ketersediaan barang kebutuhan pokok masyarakat di Kota Kupang dan wilayah sekitarnya.

Dalam kegiatan pendistribusiannya, PT. Aneka Niaga memperoleh barang dari berbagai pemasok dan produsen baik dari dalam maupun luar daerah, seperti Surabaya, Jakarta, dan beberapa distributor besar di Pulau Jawa. Barang-barang tersebut kemudian didatangkan ke gudang pusat PT. Aneka Niaga yang berlokasi di Kelapa Lima, Kota Kupang. Dari gudang pusat inilah perusahaan melakukan penyaluran dan penjualan ke berbagai wilayah pemasaran yang mencakup Kota Kupang, Kabupaten Kupang, Kabupaten Timor Tengah Selatan (TTS), Kabupaten Timor Tengah Utara (TTU), Kabupaten Belu, hingga wilayah perbatasan Nusa Tenggara Timur lainnya. Penjualan dilakukan melalui toko grosir, pengecer, kios, pasar tradisional, minimarket lokal, serta penjualan langsung kepada konsumen melalui jaringan distributor internal. Dengan cakupan distribusi yang luas dan berkesinambungan, PT. Aneka Niaga memegang peran strategis dalam memenuhi kebutuhan barang pokok dan produk konsumsi masyarakat di wilayah Kupang dan sekitarnya. PT Aneka Niaga memiliki Perusahaan cabang yang menyebar di wilayah NTT dan NTB khusus daerah Maumere, Ende, Soe, Kefa, Atambua, dan Mataram. Jumlah karyawan khusus untuk kantor yang beroperasi di kota kupang adalah 55 orang.

Tabel 1.1

Penilaian kinerja PT Aneka Niaga Kota Kupang periode tahun 2024

Nilai	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
	Jumlah karyawan	Presentase (%)	Jumlah karyawan	Presentase (%)	Jumlah karyawan	Presentase (%)
90-100	17	30,91	15	27,27	13	23,64
80-90	24	43,64	21	38,18	24	43,64
70-79	8	14,55	10	18,19	9	16,36
60-69	3	5,45	5	9,09	5	9,09
49-59	3	5,45	4	7,27	4	7,27
Jumlah karyawan	55	100	55	100	55	100

Sumber : PT Aneka Niaga Kota Kupang

Berdasarkan tabel 1 kinerja karyawan tahun 2022 hingga 2024, terlihat bahwa jumlah karyawan dengan kinerja sangat baik (nilai 90-100) mengalami penurunan dari 30,91% pada 2022 menjadi 23,64% pada 2024. Sementara itu, kategori kinerja baik (80-90) sempat turun di 2023, tetapi kembali naik di 2024 dan tetap menjadi kelompok terbesar. Kategori karyawan dengan kinerja cukup (70-79) dan rendah (60-69) mengalami sedikit perubahan, namun yang perlu diperhatikan adalah jumlah karyawan dengan nilai sangat rendah (49-59) yang meningkat dari 5,45% menjadi 7,27%. Kelompok terbesar setiap tahun ada pada (nilai 80-90) yaitu pada 2022 dan 2024 terdapat 24 karyawan dengan presentase 43,64%, pada 2023 terdapat 21 karyawan dengan presentase 38,18. Hal ini menunjukkan bahwa ada sebagian karyawan yang mengalami penurunan kinerja, yang bisa disebabkan oleh

berbagai faktor seperti kurangnya motivasi, beban kerja yang berat, atau kurangnya pelatihan yang sesuai.

Berdasarkan informasi awal yang diperoleh peneliti dari salah satu karyawan PT. Aneka Niaga Kota Kupang, terdapat kondisi kerja yang menimbulkan stress kerja dan beban kerja yang cukup tinggi, yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menarik untuk diteliti agar diketahui sejauh mana pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Situasi ini menjadi perhatian penting bagi Perusahaan karena kinerja karyawan berhubungan langsung dengan pencapaian target dan keberlangsungan Perusahaan.

Oleh karena itu, inilah alasan mendasar penulis menggunakan variabel stress kerja, beban kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiyo Utomo (2019) dengan judul pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel beban

kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.

Penelitian lain yang membahas pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Phintraco sekuritas dilakukan oleh, D.G., & Rismawati, R. (2022). Berdasarkan hasil pengujian dan penelitian variabel stress kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas. Variabel stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phintraco sekuritas.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Niaga Kota Kupang.**

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai Analisis pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan, maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Niaga Kota Kupang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Niaga Kota Kupang?

1.4 Tujuan Dan Kemanfaatan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Niaga Kota Kupang
- 2) Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Niaga Kota Kupang.

1.4.2 Kemanfaatan penelitian

1) Kemanfaatan Akademis

Penelitian ini mendukung pernyataan dan teori dari hasil-hasil penelitian sebelumnya bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stress kerja dan beban kerja.

2) Kemanfaatan Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi Perusahaan sebagai bahan evaluasi dan dalam mengambil Keputusan-keputusan strategis terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan.