

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas yang tentunya akan memberi keuntungan besar bagi organisasi atau perusahaan. Sebesar apapun usaha dari organisasi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya, tetapi bila tidak didukung oleh tenaga sumber daya manusia itu sendiri maka tidak akan ada artinya. Oleh karena itu, antara pihak organisasi dan pihak tenaga kerja harus ada kerja sama satu sama lain. Organisasi atau perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya tanpa adanya tenaga sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh faktor – faktor pendukung seperti sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana yang mendukung. Sehebat apapun faktor pendukung yang dimiliki suatu perusahaan, tanpa adanya sumber daya yang memadai maka perusahaan akan sulit untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh karyawan, baik dalam jangka waktu pendek atau panjang. Hal ini disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan oleh aktivitas sehari-hari.

Beban kerja berdampak secara langsung berdasarkan bebannya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Beban kerja yang di terima oleh

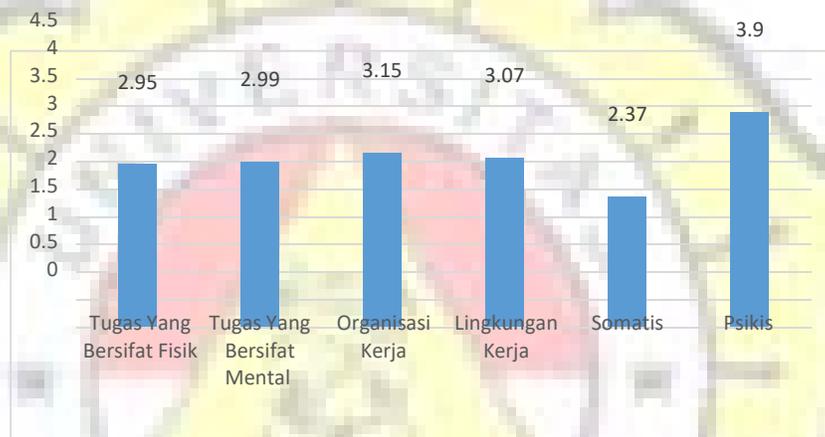
karyawan harus seimbang dengan kemampuan fisik maupun keterbatasan masing-masing karyawan dalam menerima beban tersebut. Jika karyawan merasakan beban kerja yang berlebih dari batas norma maka akan berakibat mengalami beberapa gangguan stres kerja baik psikis maupun mental.

Kemampuan setiap karyawan satu sama lainnya berbeda-beda tergantung dengan kondisi pekerjaan, tingkat keterampilan, usia, jenis kelamin hingga tanggung jawabnya. Ada enam faktor pengaruh yang membedakan seseorang mengalami beban kerja yaitu tugas yang bersifat fisik, tugas yang bersifat mental, somatis, psikis, lingkungan kerja, organisasi kerja.

Apabila kemampuan dari karyawan lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan maka akan menimbulkan rasa bosan dan sebaliknya, apabila kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan menimbulkan dampak kelelahan yang berlebih yang menyebabkan stress kerja pada karyawan dan menyebabkan seringnya terjadi kecelakaan kerja. Hal ini menyebabkan keuntungan perusahaan berkurang. Beban kerja dapat berpengaruh negatif pada peningkatan kemampuan di karenakan beban kerja yang berlebihan. Tetapi dapat juga berpengaruh positif jika beban kerja dikelola dengan baik karena adanya kecakapan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

PT. Pertamina Patra niaga merupakan suatu badan usaha milik negara yang bergerak di bidang jasa teknologi, jasa perdagangan Non BBM serta industri di bidang pertambangan minyak dan gas bumi.

Berdasarkan data wawancara dari wakil kepala bagian marketing strategic PT. Pertamina Patra Niaga terdapat permasalahan mengenai beban kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi beban kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga maka penulis melakukan observasi melalui penyebaran kuesioner ke 25 pegawai. Dari observasi tersebut, penulis mendapat hasil sebagai berikut

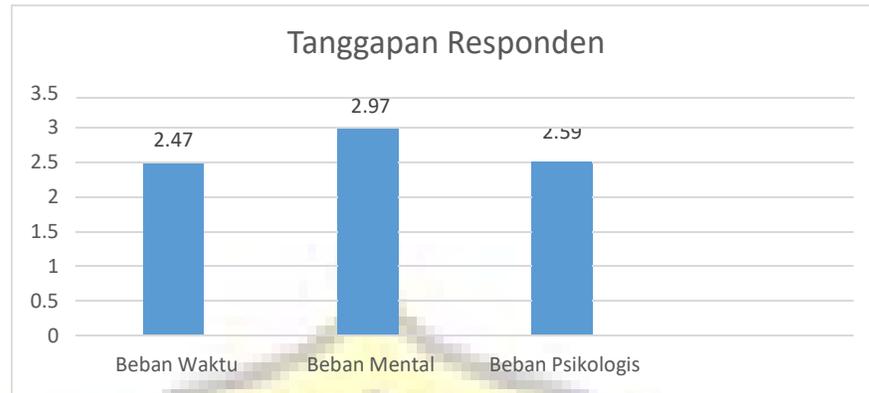


**Gambar 1.1**

### **Tanggapan Responden Mengenai Faktor – Faktor Beban Kerja**

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui faktor yang sangat tinggi adalah psikis dengan rata-rata mencapai 3,9 yang artinya adalah psikis merupakan faktor yang paling mempengaruhi tingkat beban kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga.

Selanjutnya penulis juga melakukan penyebaran kuesioner mengenai dimensi beban kerja untuk mengetahui seberapa besar tingkat beban kerja karyawan dari PT. Pertamina Patra Niaga yang akan dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut.



**Gambar 1.2**

### **Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Beban Kerja**

Berdasarkan gambar 1.2 menunjukkan bahwa beban waktu mendapatkan rata-rata 2,47 yang artinya beban waktu berada di interpretasi ringan, beban mental mendapatkan rata-rata 2,97 yang artinya beban waktu berada di interpretasi sangat berat, beban psikologis mendapatkan rata-rata 2,59 yang artinya beban psikologis berada di interpretasi berat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor yang melatar belakangi beban kerja karyawan yang nantinya akan dijawab melalui penelitian dengan judul di atas, yaitu **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga”**.

## 1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pembatasan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi beban kerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga dan seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap beban kerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga.

## 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apa saja faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga?
2. Apakah faktor-faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap beban kerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi beban kerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga.
2. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap beban kerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga.

## 1.5 Kegunaan Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan yang memiliki keterkaitan terhadap beban kerja dalam kinerja pegawai sebagai sumber referensi yang berkaitan dengan beban kerja karyawan dalam pengembangan penelitian selanjutnya, dan sebagai sarana untuk menambah ilmu dan wawasan dalam bidang kinerja karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini secara praktis adalah untuk dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat menambah informasi bagi PT. Pertamina Patra Niaga atas menetapkan kebijakan pemberian kinerja terkait faktor- faktor beban kerja pegawai.