

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan tersebut hanya dapat tercapai apabila individu yang terlibat memiliki kemampuan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara optimal. Oleh karena itu, penempatan pekerjaan harus disesuaikan dengan kompetensi dan keahlian karyawan agar proses bisnis dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Untuk bersaing di era globalisasi yang semakin kompetitif, semua bisnis harus mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi mereka. Dalam hal ini, karyawan merupakan aset utama perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Salah satu anak perusahaan Pelindo yang bergerak di bidang jasa pelabuhan PT Terminal Teluk Lamong, tidak terlepas dari tuntutan untuk mempertahankan dan meningkatkan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan karena memiliki keahlian, tenaga, dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Situmorang, 2020). Kinerja karyawan yang optimal merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan strategi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.



Gambar 1. 1 Capaian *Key Performance Indicator* PT Terminal Teluk Lamong

Sumber : *Annual Report* PT Terminal Teluk Lamong (2023)

Berdasarkan tabel diatas, pada data *key performance indicator* perusahaan mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya. Organisasi tentu mengharapkan karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki demi mencapai hasil kerja yang maksimal. Tanpa adanya kinerja yang baik, keberhasilan organisasi akan sulit untuk dicapai. Ketika karyawan mampu memberikan hasil kerja yang sempurna, maka hasil tersebut tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan, tetapi juga menumbuhkan rasa bangga dan kepuasan pribadi bagi karyawan itu sendiri (Dwi *et al.*, 2024). Tingginya tuntutan pekerjaan dan ketatnya persaingan dunia kerja, seringkali menimbulkan berbagai masalah kinerja karyawan dalam lingkungan perusahaan. Salah satu faktor permasalahan yang kerap muncul adalah kondisi dimana seorang karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kondisi ini disebut *Workload*.

Workload (beban kerja) merupakan kondisi dimana seorang karyawan diharuskan menyelesaikan sejumlah tugas dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. *Workload* yang berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta ketidaknyamanan secara fisik dan mental

(Andriani *et al.*, 2023). Stres yang berlebihan dalam kurun waktu yang lama dapat menyebabkan kelelahan fisik, emosional dan mental yang akhirnya berdampak buruk pada karyawan karena tidak dapat berinteraksi dengan lingkungan secara normal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Burnout*. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan secara emosional, mental, dan fisik yang muncul akibat tekanan atau stres berkepanjangan yang dialami dalam lingkungan kerja. Keadaan ini dapat mengurangi motivasi serta menurunkan kinerja seorang dalam menjalankan tugasnya. *Burnout* dapat dicegah dengan menciptakan hubungan sosial yang positif dan saling mendukung antara karyawan dan atasan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis (Rakasiwi dan Ratnaningsih, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat perbedaan pada masing-masing variabel. Menurut (Timothy *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial *workload* terhadap kinerja karyawan. Menurut (Indrayana *et al.*, 2024) berpendapat bahwa *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Hafizh dan Hariastuti, 2021) *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t statistik 2,326, sedangkan menurut (Zulfa dan Safitri, 2022) *burnout* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil survey sebelumnya, dapat diambil arti bahwa *Workload* dan *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam permasalahan yang telah diuraikan diatas penulis akan melaksanakan penelitian pada PT Terminal Teluk Lamong, perusahaan ini bergerak di bidang jasa kepelabuhanan yang mengandalkan kinerja optimal dari para karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Workload* dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan, sehingga manajemen dapat merancang strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama, yaitu kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), *workload* (X1),

burnout (X2) sebagai variabel independen yang diasumsikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Workload* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT Terminal Teluk Lamong**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Workload* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong?
2. Apakah *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT Terminal Teluk Lamong?
3. Apakah *Workload* dan *Burnout* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan mengenai masalah yang diteliti, yaitu mengenai *Workload* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Workload* secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Terminal Teluk Lamong;
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Burnout* secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Terminal Teluk Lamong;

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Workload* dan *Burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Terminal Teluk Lamong.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar bagi PT Terminal Teluk Lamong guna mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, seperti pengurangan stress kerja, peningkatan keseimbangan kerja, dan peningkatan fasilitas kerja. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini dapat menjadi contoh bagi mahasiswa lain dalam melakukan penelitian kuantitatif yang relevan dalam dunia kerja. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam sektor industri pelabuhan dan hasil dari penelitian ini dapat menambah referensi ilmiah, yang berkaitan dengan *Workload* dan *Burnout*.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengembangkan keterampilan dalam merancang, melaksanakan, dan menganalisis pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep *Workload*, *Burnout* dan Kinerja Karyawan pada PT Terminal Teluk Lamong.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, yang menjadi fokus orientasi penelitian agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah, tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori tersebut diperoleh dari referensi penelitian terdahulu serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai tahapan yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian agar memperoleh hasil yang tepat. Perlunya tahapan penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan data dan pengelolaan data yang dibagikan pada karyawan PT Terminal Teluk Lamong, sehingga hasil yang di dapat, dapat dibuatkan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan penelitian yang disertai dengan saran penelitian bagi pihak terkait sebagai objek untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.