

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerja di Indonesia masih bekerja dalam jam kerja yang relatif tinggi, bahkan melebihi standar normal, yang menunjukkan adanya beban kerja (*workload*) yang signifikan. Selain itu, jumlah angkatan kerja yang mencapai lebih dari 153 juta orang menunjukkan bahwa isu ketenagakerjaan, termasuk beban kerja dan kinerja, menjadi permasalahan yang berdampak luas secara nasional (Badan Pusat Statistika, 2025). Oleh karena itu, diperlukan variabel psikologis seperti work engagement untuk menjelaskan mekanisme hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

(Badan Pusat Statistika, 2025) juga mencatat adanya ketidakseimbangan distribusi jam kerja, dimana sebagian pekerja mengalami kelebihan beban kerja. Kondisi tersebut berimplikasi pada produktivitas tenaga kerja yang masih menjadi tantangan dalam pembangunan ekonomi nasional. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya melalui pendekatan work engagement sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Karyawan yang memiliki beban kerja berat seringkali merasakan kesusahan dalam memberikan performa yang baik dan meningkatkan *engagement* karyawan kepada perusahaan. Adanya pembagian tugas bertujuan untuk meringankan beban kerja para karyawan. Kinerja karyawan yang stabil disebabkan oleh beban kerja yang merata serta peningkatan *engagement* karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting dan perlu diperhatikan. Hal tersebut dikarenakan melalui kinerja dapat diketahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada para karyawan. Dengan

demikian, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi penting sebagai tolak ukur dan menunjukkan seberapa besar dedikasi dan kontribusi karyawan melalui engagement karyawan dalam pekerjaan (Cahyani, 2023)

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan. Dengan memberikan performa yang baik, perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat. Namun, dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu menggunakan strategi yang tepat seperti memberikan beban kerja yang merata. Hal tersebut penting untuk menemukan keseimbangan yang tepat dalam membagikan beban kerja, sehingga karyawan merasa tertantang namun tidak terbebani berlebihan, sehingga mereka dapat mempertahankan tingkat kinerja yang optimal (Variha et al., 2025).

Dasar dalam penelitian ini teori yang digunakan sebagai pisau analisis untuk membantu memecahkan masalah penelitian ini adalah menggunakan Teori *Job Demands-Resources* Model. Teori *Job Demands-Resources* Model merupakan model terintegrasi yang dirancang untuk menjelaskan kelelahan kerja dan keterlibatan karyawan di kalangan karyawan organisasi, dengan menggunakan teori hasil positif dan negatif pada tingkat pribadi (Demerouti et al., 2001). Teori ini menyatakan bahwa model terintegrasi yang dirancang untuk menjelaskan kelelahan kerja dan keterlibatan karyawan di kalangan karyawan organisasi dengan menggunakan teori hasil positif dan *negative* pada tingkat pribadi (Lee & Jo, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani, 2023), mengatakan bahwa *workload* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*. Hasil dari penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Lisna, 2024) dan (Variha et al., 2025) yang menyatakan bahwa *workload* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Lussianda et al., 2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan namun *negative* terhadap *employee performance*.

Penelitian ini menggunakan Teori *Job Demands-Resources* Model. Teori *Job Demands-Resources* Model merupakan model terintegrasi yang dirancang untuk menjelaskan kelelahan kerja dan keterlibatan karyawan di kalangan karyawan organisasi, dengan menggunakan teori hasil positif dan negatif pada tingkat pribadi (Lee & Jo, 2023). Teori *Job Demands-Resources* menjelaskan karyawan yang

memiliki kelelahan dalam bekerja akan berdampak pada kinerja karyawan. Kelelahan yang dimiliki karyawan adalah pembagian beban kerja yang tidak merata yang dapat berdampak pada performa kinerja karyawan.

Workload atau beban kerja merupakan hal yang penting dalam pengaruh kinerja karyawan. Penelitian tentang *Workload* dan *Employee Performance* dilakukan oleh (Cahyani, 2023); (Lisna, 2024); (Lussianda et al., 2024) dan (Variha et al., 2025), yang mengemukakan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Semakin berat beban kerja yang diberikan, semakin susah karyawan memberikan performa yang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Engagement karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Adanya *engagement* dari karyawan memiliki dampak yang besar bagi perkembangan perusahaan. Dengan demikian, *work engagement* dapat mempengaruhi performa kinerja karyawan. Beban kerja yang merata akan membuat karyawan memberikan *engagement* yang tinggi dan dapat berdampak pada performa kinerja karyawan.

Variabel *Workload* dalam mempengaruhi *Employee Performance* merupakan hasil replika dari penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani, 2023; Lussianda et al., 2024; Variha et al., 2025). Meskipun banyak penelitian sebelumnya yang telah mengonfirmasi hubungan positif antara *workload* terhadap *employee performance* (Cahyani, 2023; Lussianda et al., 2024; Variha et al., 2025), masih terdapat celah penelitian terkait peran *work engagement* sebagai variabel mediasi. Studi terdahulu, cenderung fokus pada *workload* dan *employee performance*, tanpa mengintegrasikan *work engagement* dalam satu model mediasi yang komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengisi celah tersebut dengan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *employee performance* melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya.

Konsep *Workload* merupakan beban kerja yang diberikan atasan kepada karyawan. *Workload* mengacu pada serangkaian atau sejumlah kegiatan yang harus

diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Lussianda et al., 2024). Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja mereka (Variha et al., 2025). Pendapat lain mendefinisikan beban kerja sebagai kondisi kerja yang mencakup deskripsi tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Lussianda et al., 2024).

Perusahaan berinvestasi dalam banyak hal untuk karyawan, karena mereka adalah salah satu aset penting bagi organisasi (Apriliyandari & Herachwati, 2023). Oleh sebab itu, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan. Pemerataan beban kerja terhadap karyawan sangat diperlukan guna meningkatkan performa kinerja karyawan.

Workload dan *employee performance* merupakan 2 (dua) hal yang sangat berkaitan satu sama lain. Hal tersebut dibuktikan dengan beberapa penelitian mendapatkan hasil bahwa *workload* dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani, 2023; Lussianda et al., 2024; Variha et al., 2025) membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara *workload* terhadap *employee performance*. Dengan demikian, pemberian beban kerja yang merata dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil replika dan modifikasi penelitian yang telah dilakukan oleh (Cahyani, 2023; Lussianda et al., 2024; Variha et al., 2025). Variabel yang telah dibahas secara singkat selanjutnya akan dibentuk menjadi kerangka konseptual yang merupakan pengembangan dalam penelitian ini dengan menggunakan perspektif Teori *Job Demands-Resources* Model menjelaskan model terintegrasi yang dirancang untuk menjelaskan kelelahan kerja dan keterlibatan karyawan di kalangan karyawan organisasi, dengan menggunakan teori hasil positif dan negatif pada tingkat pribadi (Demerouti et al., 2001).

Penjelasan tersebut dibahas model terintegrasi yang dirancang untuk menjelaskan kelelahan kerja dan keterlibatan karyawan di kalangan karyawan

organisasi dengan menggunakan teori hasil positif dan *negative* pada tingkat pribadi (Lee & Jo, 2023). Dengan demikian, JD-R Model menjelaskan bahwa *workload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mekanisme *work stress* sebagai bagian dari *health impairment process*.

Work Stres merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya (Sutrisno, 2022). Pendapat lain menyatakan bahwa stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas serta dapat mengganggu individu (Puteri et al., 2024). Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan (Indrawan et al., 2022). Dengan demikian, work stress merupakan perasaan *negative* yang dirasakan oleh karyawan karena beban kerja yang diberikan oleh atasan.

Model kerangka konseptual ini selanjutnya akan diuji pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya. PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya adalah penyedia layanan jasa dalam mata rantai logistik, khususnya petikemas ekspor/impor di Indonesia. Sebagai salah satu anak usaha PT Pelindo Terminal Petikemas (SPTP) yang merupakan Subholding dalam PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Grup, TPS merupakan terminal pertama di Indonesia yang menerapkan standar keamanan kapal dan fasilitas pelabuhan (ISPS Code) yang mulai diterapkan sejak bulan Juli 2004.

Aset penting perusahaan adalah karyawan yang berkompeten. Karyawan yang berkompeten dapat berdampak pada perkembangan perusahaan. Pemberian beban kerja kepada karyawan sangat diperhatikan. Hal tersebut akan mengakibatkan stres kerja kepada karyawan. Karyawan yang mengalami stress kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan akan menurun dan perusahaan akan berdampak pada perkembangan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi, terdapat peluang dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya dengan melalui optimalisasi pemberian beban kerja yang seimbang dan merata antar karyawan. Beberapa

karyawan masih merasakan bahwa pemberian beban kerja masih belum merata dan seimbang. Kondisi tersebut mengakibatkan karyawan mengalami stress dalam bekerja. Dengan demikian karyawan akan susah meningkatkan kinerjanya dan akan susah dalam perkembangan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, penelitian ini masih relevan dan penting untuk dilakukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **Pengaruh *Workload* Terhadap *Employee Performance* Dimediasi *Work Stress* Pada Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya** “.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya ?;
2. Apakah *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Work Stress* pada karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya ?;
3. Apakah *Work Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya ?;
4. Apakah *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Work Stress* pada karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian digunakan untuk mencegah perluasan inti dari masalah, serta membuat penelitian lebih terfokuskan dan mudah dipahami untuk di bahas. Pada penelitian ini terdapat batasan masalah yaitu analisis beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya;
2. Mengetahui pengaruh *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Work Stress* pada karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya;
3. Mengetahui pengaruh *Work Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya;
4. Mengetahui pengaruh *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Work Stress* pada karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi praktisi, bagi akademik dan bagi peneliti selanjutnya. Berikut manfaat yang akan diperoleh :

1. Manfaat teoritis

Bagi para akademisi hasil penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan dan referensi mengenai beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, menambah referensi empiris mengenai hubungan beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan serta menjadi dasar pengembangan konsep dan model penelitian berikutnya, terutama dalam memahami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sektor jasa pelabuhan.

2. Manfaat praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi yang positif bagi perusahaan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya dalam mengoptimalkan beban kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui stress kerja yang berdampak besar bagi perkembangan perusahaan

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam mempermudah dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai isi penelitian ini, pembahasan dibagi secara komprehensif dan sistematis, antara lain :

1. BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan adalah bab yang berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan pada penelitian ini.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab Landasan Teori ini, berisi tentang teori-teori terdahulu yang berpendapat tentang variabel yang akan dilakukan penelitian. Selain itu, pada bab ini juga berisikan tentang indikator untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap terikat, serta kerangka model konseptual dan hipotesisnya

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini, berisi membahas uji-uji yang akan digunakan pada bab selanjutnya. Selain itu, pada bab ini juga membahas tentang variabel penelitian yang akan dilakukan penelitian serta populasi dan sampel penelitian

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data dan pembahasan akan dibahas mengenai gambaran umum objek penelitian, struktur organisasi, analisis data, uji data serta pembahasan.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir, berisi tentang kesimpulan atas penelitian yang dilakukan serta saran untuk penelitian selanjutnya dan objek penelitian