

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sejauh mana tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya sumber daya manusia. Perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang baik namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia maka kegiatan dalam sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia semakin menjadi sorotan atas perkembangan kasus covid-19 karena persaingan dunia usaha yang semakin tinggi akibat dari cepatnya penyebaran covid-19.

Dampak pandemi virus covid-19 ini memaksa kalangan pengusaha mencari cara agar perekonomian didalam perusahaan tidak terlalu tertekan oleh daya beli masyarakat yang menurun, banyak sekali perusahaan yang mengalami penurunan omset secara drastis sehingga memaksa pihak perusahaan harus mengambil langkah yang tegas, yaitu memutus hubungan kerja dengan karyawannya."Pemutusan hubungan kerja ini disebabkan oleh melemahnya kinerja para karyawan di semua perusahaan," kata Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bekasi, Nurhidayah di Kabupaten Bekasi,

(Antarannnews.com). Dengan berkurangnya jumlah karyawan, perusahaan diharapkan mampu mempertahankan kinerja karyawan yang ada agar tetap menciptakan produk-produk berkualitas. Karena pada dasarnya karyawan merupakan salah satu elemen dalam organisasi, dimana karyawan mempunyai peranan yang penting dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka tujuan perusahaan semakin mudah dicapai. Begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ditengah pandemi yang melanda dunia tak terkecuali indonesia dampaknya sangat besar bagi semua manusia termasuk bagi karyawan. Karyawan harus mentaati protokol kesehatan yang ketat untuk memutus rantai penularan covid-19. Dari peraturan yang dibuat inilah membuat karyawan harus bekerja lebih keras karena pembatasan karyawan yang bekerja harus dikurangi supaya tidak ada kerumunan yang ada di perusahaan untuk memutus rantai penularan covid-19.

Dari peristiwa-peristiwa yang terjadi di perusahaan menurut Antara Megapolitan.com banyaknya pekerja yang di PHK dan dirumahkan oleh perusahaan membuat pekerja yang ada menanggung pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan lain dan akhirnya dilakukan oleh dirinya. Kadang

pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki yang mengakibatkan rendahnya kinerja, inilah salah satu akibat ketika karyawan diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya. (Antara Megapolitan, 2020).

Peneliti menggali data dengan melakukan survei terhadap 10 karyawan perusahaan. Data tersebut menghasilkan 8 dari 10 atau 80% karyawan mengatakan bahwa mereka tidak mampu memaksimalkan keahlian ketika mendapat tambahan tugas kerja baru dari atasan, sedangkan 7 atau 70% karyawan menyatakan kurang mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan, 9 atau 90% karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan permintaan atasan, namun untuk datang bekerja sesuai jam masuk kerja dari 10 karyawan mengatakan datang sesuai jam kerja, 8 atau 80% dari 10 karyawan mengatakan kurang mampu berkoordinasi dengan rekan kerja setelah mendapat tugas baru, sedangkan 9 atau 90% karyawan sering mendapat tugas baru dari pimpinan meskipun tugas yang lama belum selesai akibat banyaknya pengurangan karyawan selama covid-19.

Dari data di atas menunjukkan bahwa rendahnya kinerja karyawan dengan didukung indikator yang sudah ditanyakan kepada karyawan. karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan karena tambahan tugas baru dan sering tidak bisa melakukan pekerjaan yang baru karena di luar bidangnya.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika karyawan telah mempunyai kriteria keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Nawawi (2006), kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang sudah ditentukan. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang telah

ditentukan. Agar memiliki kinerja yang baik, karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaannya tepat waktu. Menurut Mangkunegara (dalam Wibowo, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang menjadi tujuan dari seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berat dan ringan. Untuk itu karyawan harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya kinerja karyawan yang buruk berdampak pada kemajuan perusahaan dan juga memperburuk kualitas diri dari karyawan itu sendiri.

Dikutip dari penelitian Febrianti (2013) dikatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan. Berdasarkan penelitian di atas salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan mengakibatkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya memiliki waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak

tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010, dalam Rolos, dkk, 2018). Permendagri No. 12/2008 (dalam Rolos, dkk, 2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang berlebihan.

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri, (2006, dalam Rolos, dkk, 2018) , adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut: "Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja". Tugas baru yang diberikan atasan merupakan beban kerja baru bagi karyawan. Pada masa pandemi, terdapat tugas baru yang diberikan kepada karyawan, selain harus menghadapi masa pandemi covid-19 para karyawan juga harus dihadapkan dengan tugas baru yang timbul akibat munculnya pandemi covid-19 ini. Sehingga, karyawan pabrik cenderung mengalami kesulitan menjalankan tugas baru yang diberikan pimpinan di masa pandemi ini. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut". Kahneman dalam Warr (2002, dalam Rolos, dkk, 2018) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya kinerja dari beban kerja yang mengharuskan para pekerja untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan

pimpinan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya kinerja karyawan dalam bekerja. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas cenderung menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Mansoor (2011, dalam Paramitadewi 2017) menyebutkan bahwa beban kerja telah diukur oleh konflik yang berada di tempat kerja. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki tugas kerja yang tinggi, karyawan tersebut cenderung memiliki kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya sebagai karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Endsley dan Kaber (1999, dalam Paramitadewi 2017) yang menyatakan peningkatan beban kerja yang tidak terlalu besar tidak menyebabkan signifikan pada pengaruh kognitif dan tidak mempengaruhi kinerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi maka dari itu pemberian beban kerja yang efektif pada organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

Setyawan dan Kuswati (2006, dalam Setiawan 2016), mengatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan

dibandingkan waktu yang tersedia. Terlebih ketika masa pandemi ini, karyawan akan memiliki tugas baru yang didapatkan dari pimpinan, tugas baru tersebut pada umumnya bukan termasuk kegiatan yang dilakukan karyawan seperti biasanya. Dalam menjalankan tugas baru tersebut karyawan cenderung mengalami kesulitan yang tinggi dikarenakan mereka belum terbiasa mengerjakannya. Menurut Sudiharto (dalam Tjiabrata 2017), beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan kinerja yang tinggi. Untuk mendapatkan kinerja tinggi, seorang karyawan membutuhkan keserasian untuk menjalankan tugas yang diberikan pimpinan. Sehingga, ketika tugas atau beban kerja yang diberikan pimpinan terlalu berat maka cenderung membuat penurunan kinerja pada karyawan yang bersangkutan.

Irawati & Carollina (2017) menyatakan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Tugas yang diberikan pemimpin pada masa pandemi semakin banyak kepada karyawannya, meskipun begitu, karyawan tetap dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang diberikan perusahaan tetapi yang terjadi ketika karyawan memiliki beban tugas yang bertambah atau semakin banyak, maka karyawan tersebut cenderung kesulitan untuk memaksimalkan kinerjanya. Sehingga, beban kerja yang banyak akan membuat kinerja karyawan cenderung menurun. Shah, dkk. (2011 dalam Sinulingga 2017), menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting dan menemukan bahwa beban pekerjaan memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin banyak beban pekerjaan yang ditanggung oleh seorang karyawan, akan cenderung menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menemukan banyaknya beban kerja yang diberikan pimpinan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Sehingga, peneliti ingin mengungkap permasalahan dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di masa Pandemi Covid-19 di Desa Kedemungan, Kecamatan Kejaman, Kabupaten Pasuruan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, makarumusan masalah dalam penelitian adalah apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja di masa pandemi covid 19 di PT. Batu Kali Welang Ampuh di desa Kedemungan, kecamatan kejaman, kabupaten Pasuruan ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 di PT. Batu Kali Welang Ampuh di Desa Kedemungan Kecamatan Kejaman Kabupaten Pasuruan.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan sistem ketenagakerjaan di dalam perusahaan agar terus berkembang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pada karyawan di masa pandemi.

b. Secara Praktis

Manfaat praktis Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- 1) Bagi penulis
Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kinerja karyawan penyebaran skala psikologi.
- 2) Bagi pemimpin perusahaan
Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang cara mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Bagi karyawan sebagai subyek penelitian,
Diharapkan dapat memperoleh pengetahuan secara langsung mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dikarenakan penelitian ini membahas tentang beban kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga memiliki perbedaan dikarenakan meneliti kinerja karyawan yang di pengaruhi beban kerja baru disebabkan masa pandemi covid-19 sedang melanda. Dalam penelitian ini, peneliti berharap beban

kerja yang muncul diakibatkan masa pandemi covid-19 berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat dijadikan dasar teoritis maupun secara praktis untuk menjaga kestabilan kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19.

Berdasarkan pencarian penelitian sebelumnya yang terkait, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu terkait variabel yang digunakan. Penelitian pertama berjudul “Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap Kinerja Karyawan yang ditulis oleh Rini candra. Hasil dari penelitian ini adalah menggunakan 3 variabel. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu menggunakan karyawan sebagai subyeknya. Sedangkan perbedaannya penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pada pencarian penelitian kedua peneliti menemukan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan” yang ditulis oleh Muhammad ihsan. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu memakai karyawan sebagai subjek sedangkan perbedaannya penelitian tersebut memiliki tiga variabel dan 2 variabel yang berbeda yaitu *Reward* dan *Punishment*.

Penelitian ketiga dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang ditulis oleh Budi Simamora. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu menggunakan karyawan sebagai subjek sedangkan perbedaannya penelitian tersebut memiliki empat variabel dengan tiga variabel yang berbeda.

Penelitian yang saya lakukan berbeda dengan penelitian sebelumnya karena kondisi yang dihadapi oleh karyawan yang dihadapi sekarang dengan keadaan covid-19 dan bekerja dengan protokol kesehatan yang ketat dan keadaan

perusahaan yang harus memasukan hanya setengahkaryawan dan membuat beban kerja yang dilakukan semakin berat yang membuat kinerjanya akan menurun dengan sendirinya. Inilah yang membuat penelitian yang saya teliti berbeda dengan penelitian sebelumnya.