

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian adalah sistem yang digunakan oleh suatu negara untuk mengatur dan mengalokasikan sumber daya, jasa dan barang yang dimilikinya baik kepada individu maupun organisasi di negara tersebut. (Robbins, 2020). Setiap negara memiliki sistem perekonomian yang berbeda-beda, hal ini disebabkan setiap negara memiliki ideologi, kondisi masyarakat, kondisi perekonomian, serta kondisi SDA yang berbeda-beda, secara normatif sistem perekonomian indonesia mengacu kepada pancasila dan UUD 1945, dan secara terperinci karakteristiknya tertuang dalam UUD 1945 pasal 33: perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas kekeluargaan, perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional. (Muchtar dkk, 2021).

Kondisi perekonomian di indoneisa saat ini mengalami penurunan akibat adanya *covid-19* yang berpengaruh pada kehidupan di tengah masyarakat indonesia semenjak adanya pembatasan sosial berskala besar (PSBB), juga berdampak luas dalam proses produksi, distribusi dan kegiatan operasional lainnya yang pada akhirnya mengganggu kinerja perekonomian, pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 1 tahun 2000 tentang kebijakan keuangan negara dan stabilitas keuangan untuk

Penanganan pandemi corona virus covid 19 dan/atau dalam rangka menghadapi ancaman yang membahayakan perekonomian nasional terutama pada sektor perusahaan. (*sumber compas.com*)

Perusahaan merupakan unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat. (Sumarni, 2021). Dalam sebuah perusahaan terdapat dua unsur pokok yaitu, pertama bentuk usaha yang berupa organisasi atau badan usaha yang didirikan, bekerja dan berkedudukan dalam wilayah negara indonesia, kedua jenis usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian yang melibatkan perindustrian, perdagangan, perjasaaan, pembiayaan yang dijalankan oleh badan usaha secara terus menerus untuk memperoleh keuntungan. (Raharjo, 2018). Perusahaan juga terdapat beberapa faktor penting, salah satunya sumber daya manusia, sumber daya manusia dikatakan penting karena merupakan penggerak roda kehidupan perusahaan, Sedarmayanti (dalamSukarjatidkk, 2016).

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai moral (*non materialatau non finansial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sedarmayanti (dalam Sukarjatidkk, 2016). Menurut (Kurniawan, 2019) sumber daya manusia yang seharusnya ada dalam sebuah perusahaan yaitu memiliki *engagement*. Engagement yaitu keterikatan atau hubungan antara perusahaan dan karyawan yang terjalin kuat agar sebuah

tujuan dan keinginan sebuah perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan menurut (Supriyatna, 2019) sumber daya manusia yang harus dimiliki dalam sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif dan sumber daya manusia yang berkinerja baik. Untuk mengetahui baik buruknya kinerja seorang karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja Dessler (dalam Nugroho, 2018).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan disepakati secara bersama, Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh karyawan Mangkunagara (dalam Bagaswara, 2017). Adapun karakteristik orang atau karyawan yang memiliki kinerja yang baik menurut Mangkunagara (dalam Bagaswara, 2017) yaitu memiliki tanggung jawab yang tinggi, tidak takut mengambil resiko dan menanggung resiko, mempunyai tujuan yang realistis, mempunyai rencana kerja yang menyeluruh serta berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam kegiatan kerja serta mencari sebuah kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Menurut (Prawira, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, serta mempunyai inisiatif dan salah satu faktor yang

menyebabkan penurunan kinerja adalah beban kerja. Basri (dalam Bagaswara, 2017).

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi Suwanto (Budiasa, 2021). Beban kerja merupakan konsekuensi dari pelaksanaan aktivitas yang diberikan kepada seseorang/pekerja, aktivitas seseorang pada dasarnya ini dapat dibedakan antara aktivitas fisik dan aktivitas mental, dalam prakteknya beban kerja yang dijumpai merupakan kombinasi antara beban kerja fisik dan beban kerja mental, hal ini mudah dipahami karena pada dasarnya semua aktivitas merupakan kombinasi dari aktivitas fisik dan dengan aktivitas mental, dengan salah satu aktivitas yang lebih dominan dibandingkan dengan aktivitas yang lainnya yang menyebabkan stres kerja meningkat (Lenggogeni, dalam Simanjuntak, 2021).

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan pada hari Sabtu, 18 Desember 2021 terhadap HRD PT. Kunago Jantan didapat kanhasil bahwa adanya penurunan kinerja dilihat dari lembaran penilaian kinerja pada tahun 2020/2021 dan juga pada grafik pencapaian kinerja karyawan di PT. Kunango Jantan dari tahun sebelumnya ditandai dengan adanya penurunan pencapaian target, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja, kerusakan barang akibat ketidak telitian karyawan, keterlambatan karyawan untuk masuk kerja atau tidak

bekerja sama sekali, ketidak mampuan karyawan dalam bekerjasama dengan karyawan lain. Penurunan kinerja juga dapat dilihat dari grafik pencapaian pekerjaan dan arsip laporan kinerja di PT. Kunango Jantan menunjukkan adanya proyek pekerjaan yang terselesaikan melewati deadline yang ditentukan. Peneliti juga melakukan wawancara dengan 10 orang karyawan PT. Kunango Jantan mengatakan adanya penurunan kinerja mereka dikarenakan tidak tercapainya target kerja yang telah mereka rencanakan sebelumnya, adanya beberapa proyek pekerjaan yang terlambat diselesaikan akibat kurangnya tanggungjawab dari anggota kerja dalam tim, tidak disiplin dalam bekerja dan beberapa rekan kerja yang malas-malasan dalam bekerja, mereka juga mengatakan kurangnya pencapaian dalam sebuah proyek pekerjaan sehingga diperlukan penambahan shift kerja dari sebelumnya yang menyebabkan menumpuknya pekerjaan yang harus di selesaikan. Karyawan juga mengatakan faktor lain yang menyebabkan penurunan kinerja mereka diantaranya, perbedaan perilaku atau usia antara sesama karyawan atau rekan kerja, ketidakcocokan antara karyawan yang lainnya, ini juga sering terjadi didalam anggota tim kerja dilapangan yang dapat menimbulkan asumsi lain pada rekan kerja, kurangnya motivasi dalam bekerja serta tidak adanya transparansi atau keterbukaan antara sesama rekan kerja, tidak adanya kejelasan peran dalam anggota tim kerja pada saat dilapangan dikarenakan beberapa anggota tim kerja diberikan pekerjaan yang bukan bagian dari pekerjaannya.

Penelitian terdahulu sudah pernah dilakukan mengenai hal ini adalah penelitian oleh Nina Tresnawati dkk tahun 2017 dengan judul “Hubungan Beban Kerjadangan Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan

Selatan”. Penelitian selanjutnya juga dilakukan oleh Fitri Tri Buanawati tahun 2020 dengan judul “Hubungan Beban Kerjadengan Kinerja Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun”. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada lokasi penelitian, subjek penelitian dan tahun penelitian.

Berdasarkan uraian yang peneliti jabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Kota Padang”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Kota Padang.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, adapun manfaat dari penelitian ini, secara teoritis ataupun secara praktis yaitu, sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan mengenai bidang psikologi terutama tentang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi karyawan agar dapat menjadi bahan evaluasi diri untuk meningkatkan kinerja secara lebih baik lagi dan melakukan pekerjaan tanpa ada beban kerja yang membatasinya.

b. Bagi PT. Kunango jantan

Memberikan informasi yang bermanfaat untuk pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan agar lebih produktif dan efisien dan meminimalisir beban kerja yang ditanggung karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi untuk penyusunan penelitian yang selanjutnya pada waktu yang akan datang khususnya yang membahas topik yang sama.