

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri, adanya perkembangan tersebut dapat mengakibatkan pegawai harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Keberhasilan suatu organisasi tergantung kepada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung didalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan (Benjamin Bukit 2017). Dalam suatu organisasi, SDM memiliki peran penting dalam kegiatan produksi, bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitasnya.

Pada kondisi pandemi saat ini sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan, dimana hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. (S. Fahmi 2017). Pandemi

Covid-19 saat ini telah menjadi pandemi global, perubahan pun terjadi hampir disegala aspek kehidupan manusia salah satunya adalah cara bekerja dengan melakukan pekerjaan kantor, rapat, diskusi, dan koordinasi dengan rekan dan atau mitra kerja dari rumah karyawan secara online.

Perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari dalam perusahaan maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti penurunan kerja yang di alami akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah beban kerja. Adanya beban kerja yang berlebihan pada karyawan membuat karyawan merasa tidak nyaman. Dikarenakan kondisi pandemi saat ini, tidak semua pekerjaan dapat dilakukan dan di koordinasikan secara online, perusahaan juga memiliki proses bisnis dilapangan dan beberapa pekerjaan karyawan harus hadir di kantor di waktu-waktu tertentu. Beban kerja merupakan suatu yang dirasakan berada diluar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dan beban kerja karyawan dengan tingkat pekerjaan yang banyak belum tentu mendapatkan tekanan kerja seperti karyawan yang bekerja dengan tingkat pekerjaan yang sedikit. Di samping tugas tambahan, beban kerja seorang karyawan juga sangat mempengaruhi waktu kerjanya. Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Adanya beban kerja yang berlebihan pada karyawan dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan.

Stres merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan dimana ketika karyawan merasa beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan timbulnya stress kerja. Dimana stress kerja merupakan suatu kondisi dinamik yang didalamnya seseorang merasa kondisi kerja yang buruk dan merasa tertekan membuat karyawan akan menjadi mudah jatuh sakit dan stress kerja sulit berkonsentrasi sehingga menurunnya produktifitas kerja dalam menghadapi pekerjaan. Ada dua kategori penyebab stress yaitu stress yang terjadi di dalam perusahaan seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, frustrasi dan konflik antar pribadi dan kelompok sedangkan dari luar perusahaan seperti kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan keluarga dan masalah fisik

Dampak pandemi Covid-19 sangat meresahkan semua pihak, perubahan cara dan pola kerja yang harus sesuai dengan protokol kesehatan sehingga berdampak pada beban kerja karyawan yang menjadi lebih banyak, karena terjadinya pengurangan yang signifikan dan membuat beban kerja yang diberikan lebih besar dari sebelumnya. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania 2010). Beban kerja yang terlalu berlebihan akan berdampak yang tidak baik, yaitu menimbulkan kelelahan secara fisik maupun mental, serta reaksi emosional (Irawati and Carollina 2017).

Perusahaan dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas khususnya sebagai man power dan sebagai aset perusahaan yang berpengaruh terhadap maju dan mundurnya perusahaan, atau dengan kata lain manusia adalah faktor kunci

penentu sukses dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi (Handoko 2012). Manusia sebagai sumber daya yang sangat penting diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya bukan karena beban gaji atau upah melainkan mencegah resiko pengurangan karyawan yang tidak bermutu yang sebenarnya tidak perlu dilakukan. Menurut (Trang, Kawet, and Lucia 2015) Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas karena manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu.

Produktivitas merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Hal inilah yang sedang dialami oleh PT. Millenium Agroindo Selebes, perusahaan yang berkembang di industri makanan ini mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan rendahnya produktivitas kerja. Situasi tersebut disebabkan oleh karyawan yang tidak dapat menyelesaikan

tugas tepat waktu, pencapaian kinerja karyawan tidak terpenuhi, semangat kerja karyawan menurun, karyawan yang tidak mengikuti pelatihan, mutu dari hasil kerja karyawan tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan dan waktu yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Permasalahan tersebut juga disebabkan oleh adanya tekanan pekerjaan yang terlalu berlebihan, sehingga berdampak negatif pada kebanyakan karyawan, seperti hasil produksi yang tidak berkualitas sesuai dengan yang sudah ditentukan. Hal tersebut mengeluarkan anggaran yang cukup besar untuk memperbaiki, tentunya sangat memakan banyak waktu untuk mengerjakannya, dan jumlah target produksi tidak tercapai. Seperti yang terlihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 Standar Penilaian Produktivitas Kerja PT. Millenium
Agroindo Selebes Tahun 2021**

No	Skor	Hasil
1	91 – 100	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70- 79	Cukup
4	61 – 69	Kurang
5	< 60	Buruk

**Tabel 1.2 Penilaian Produktivitas Kerja PT. Millenium Agroindo
Seelebes Tahun 2018 - 2019**

Produktivitas Kerja	2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	85	8,5	10	70	7
2. Tanggungjawab	10	70	7	10	60	6

3. Kerjasama	10	75	7,5	10	60	6
4. Kepemimpinan	10	70	7	10	60	6
Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	20	85	17	20	80	16
2. Kuantitas Kerja	20	85	17	20	80	16
Keterampilan Kerja	20	85	17	20	80	16
Jumlah			81			73

**Tabel 1.3 Penilaian Produktivitas Kerja PT. Millenium Agroindo
Seelebes Tahun 2020 - 2021**

Produktivitas Kerja	2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	75	7,5	10	75	7,5
2. Tanggungjawab	10	75	7,5	10	70	7
3. Kerjasama	10	70	7	10	65	6,5
4. Kepemimpinan	10	70	7	10	65	6,5
Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	75	15
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
Keterampilan Kerja	20	80	16	20	70	14
Jumlah			77			70,5

Tabel 1.4 Hasil Produksi

No	Tahun	Kuantitas	Total
1	2018	125 Ton Minyak	125 Ton Minyak
2	2019	90,5 Ton Minyak	90,5 Ton Minyak
3	2020	80,3 Ton Minyak	80,3 Ton Minyak
4	2021	70,2 Ton Minyak	70,2 Ton Minyak

Sumber : PT. Millenium Agroindo Selebes

Berdasarkan hasil penilaian produktivitas kerja karyawan PT. Millenium Agroindo Selebes menunjukkan bahwa kondisi produktivitas kerja karyawan

mengalami penurunan dari tahun 2018 – 2021 disemua aspek dari 81% menjadi 70,5%. Oleh karena itu, penulis menganggap penting untuk meneliti produktivitas kerja. Selain itu untuk memberikan keuntungan kepada perusahaan, peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada kesejahteraan pada karyawan itu sendiri. Produktivitas pada industri konstruksi sebagian besar dipengaruhi oleh hasil kinerja dari para pekerja dalam industri tersebut. Pada akhirnya hasil produktivitas dapat diharapkan berkualitas.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Millenium Agroindo Selebes Kabupaten Pohuwato terkait masalah-masalah yang ada yaitu, adanya pegawai yang resign atau cuti seperti pegawai pada bagian produksi, maka rekan kerja mereka yang harus meng*back-up* pekerjaannya, sehingga pekerjaan akan menumpuk dan beban kerja yang mereka alami akan bertambah. Dengan kondisi pandemi Covid-19 saat ini, pasar perusahaan sedikit dibatasi sehingga produksi juga tidak terlalu optimal dikarenakan waktu yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan tidak cukup. Kondisi ini dapat memicu munculnya stres kerja bagi karyawan. Stress kerja juga menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal contohnya sebagian karyawan memiliki kendala dalam pekerjaannya yang disebabkan oleh lingkungan eksternal maupun internal sehingga kinerjanya pun akan terganggu atau menurun.

Terdapat penelitian terdahulu (Arfani and Luturlean 2018) menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian (Awan 2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor yang mendukung antara lain seperti supervisor, hubungan baik dengan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan, rencana yang menarik serta beban kerja yang memadai sangat membantu dalam mengembangkan lingkungan kerja yang berdampak positif pada tingkat produktivitas karyawan dalam organisasi. Selanjutnya penelitian (Encep Saefullah, Listiawati 2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh antara beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Venia Agape Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi pada PT. Agroindo Selebes maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Millenium Agroindo Selebes Pada Masa Pandemi Covid-19.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, masalah yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Kurangnya tenaga kerja membuat kinerja karyawan tidak berjalan sesuai yang diinginkan hal tersebut dilihat banyaknya tumpukan pekerjaan yang belum terselesaikan.
2. Tidak tercapainya target yang diberikan sehingga memicu stres kerja pegawai

3. Terdapat karyawan yang memiliki kendala dalam pekerjaannya baik yang disebabkan pihak internal (keluarga), maupun eksternal (lingkungan).
4. Beban kerja karyawan yang tinggi dilihat dari banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka dapat di rumuskan suatu rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Millenium Agroindo Selebes di Kabupaten Pohuwato?
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Millenium Agroindo Selebes di Kabupaten Pohuwato?
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Millenium Agroindo Selebes di Kabupaten Pohuwato?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Millenium Agroindo Selebes di Kabupaten Pohuwato

2. Untuk menguji pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Millenium Agroindo Selebes di Kabupaten Pohuwato
3. Untuk menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Millenium Agroindo Selebes di Kabupaten Pohuwato

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan sebagai referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam menyusun sebuah skripsi salah satu syarat dalam memperoleh gelar strata 1 di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo

3. Bagi pihak perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi kepala umum dan kepala bidang untuk dapat mengetahui dan memahami masalah beban kerja dan stress kerja pada PT. Millenium Agroindo Selebes di Kabupaten Pohuwato dan sebagai bahan

masukannya bagi pihak perusahaan serta seluruh karyawan serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.