

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan berlomba – lomba untuk mencapai tujuan perusahaan dengan berbagai macam cara. Banyak perusahaan yang mencari solusi terbaik untuk mencapai tujuan dengan cara mudah dan dapat menguntungkan perusahaan. Perusahaan berusaha mencari cara yang sangat efisien untuk rencana pencapaian target atau tujuan perusahaan. Salah satu cara efisien yang di ambil perusahaan adalah dengan menggunakan segala sumber daya yang ada dalam perusahaan dengan sebaik mungkin agar perusahaan dapat dengan cepat dan tepat mencapai tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas yang harus dimiliki oleh perusahaan.

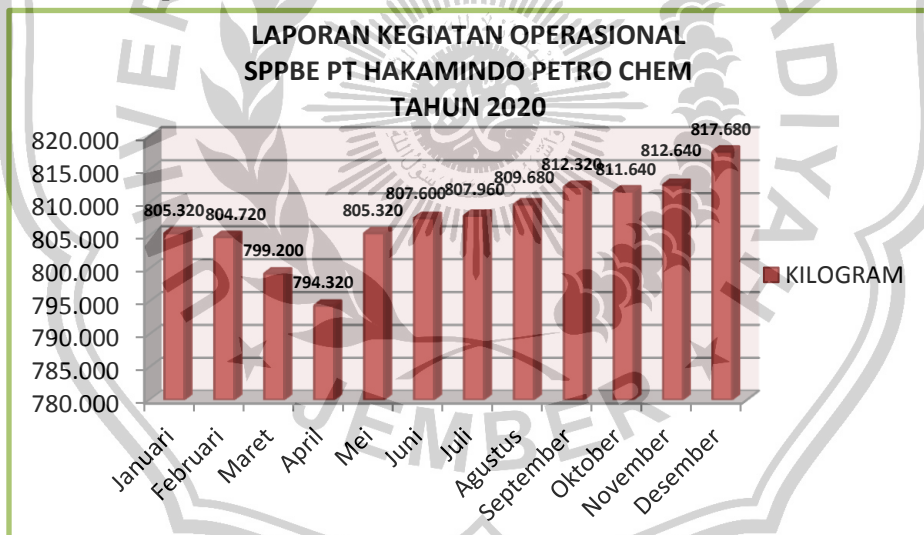
Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan perusahaan. Karim (2013) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan. Oleh karena itu dalam dunia bisnis yang berkembang semakin pesat saat ini serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih maka hal itu akan membawa perubahan pola kehidupan karyawan

Manajemen sumber daya manusia menjadi tolak ukur kesuksesan sebuah perusahaan dalam mengelola, mengatur kinerja pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Tidak dapat dipungkiri saat ini Indonesia mengalami pandemi Covid-19 yang mana pemerintah memberikan beberapa kebijakan mulai dari memakai masker jika berpergian keluar rumah, melakukan social distancing, mengurangi aktivitas di luar rumah, mengurangi mobilitas, menghindari kerumunan, menjalankan protokol kesehatan lainnya yang sudah diterapkan, dan masih banyak lagi kebiasaan-kebiasaan lama yang saat ini harus diubah salah satunya menjaga jarak satu sama lain agar tidak terjadi kerumunan, terlebih saat pemerintah menetapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang diterapkan pertama pada bulan April 2020. SPPBE PT Hakamindo Petro Chem terus melakukan berbagai cara dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki sehingga terus dapat bersaing dan bertahan di masa Pandemi Covid-19 meski banyak peraturan pemerintah yang cukup membatasi ruang gerak perusahaan. SPPBE PT Hakamindo

Petro Chem mengharapkan setiap individu pada perusahaannya dapat terus meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan berkontribusi yang baik pula terhadap perusahaan.

Fahmi (2011:2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented dan non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2019 : 67) Kinerja adalah hasil kerja dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik butuh kerja keras dan kedisiplinan tinggi, baik secara jangka pendek maupun panjang(Azhad et al., 2015). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar yang telah dutetapkan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosuder yang ada (Husnah et al.,2018). Kinerja yang di hasilkan memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan aktifitas perusahaan. Dengan memiliki kinerja yang baik maka akan memberikan dampak yang baik pula terhadap keberlangsungan SPPBE PT Hakamindo Petro Chem. Dapat dilihat pada grafik berikut yang menunjukkan Kinerja karyawan pada SPPBE PT Hakamindo Petro Chem pada saat masa Pandemi Covid-19 :



Sumber : SPPBE PT. Hakamindo Petro Chem tahun 2020

**Gambar 1.1**

### **Data Produksi Karyawan SPPBE PT Hakamindo Petro Chem**

Pada gambar 1.1 menunjukkan penurunan produksi gas LPG pada bulan april yakni sebesar 794.320kg yang mana bulan ini sudah semakin meningkatnya kasus masyarakat yang reaktif atau positif Covid – 19 sehingga perusahaan memutuskan untuk membagi *shift* kerja yang ada. Kemudian pada data tersebut menunjukkan bahwa SPPBE PT. Hakamindo Petro Chem terus mengalami kenaikan produksi yang signifikan bahkan lebih tinggi dari bulan-bulan sebelum pandemi Covid-19.

Hal ini karena meningkatnya permintaan LPG dari beberapa agen yang berada di Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan data direktorat jendral minyak dan gas bumi (migas) kementerian energi dan sumber daya mineral (ESDM) konsumsi LPG pada 2020 meningkat sebesar 2,3% menjadi 7,96 juta metrik ton dari 7,78 juta metrik ton di tahun 2019, hal ini disebabkan banyaknya pekerja yang di PHK kemudian memilih untuk memulai usaha sendiri dan banyak dari masyarakat yang memulai bisnisnya dibidang kuliner hal itu menyebabkan permintaan LPG terus meningkat (CNBC Indonesia). SPPBE PT. Hakamindo Petro Chem memiliki jumlah produksi yang tidak ditargetkan. Jumlah produksi LPG yang dilakukan perusahaan ini selalu berubah-ubah atau mengalami fluktuasi dalam target produksi setiap harinya mengikuti permintaan pasar ditambah dalam keadaan pandemi ini jumlah permintaan semakin meningkat tentu hal itu menjadi beban kerja tersendiri bagi karyawan karena tidak adanya kepastian dalam jumlah produksi setiap harinya, berarti jika permintaan meningkat maka karyawan juga harus bekerja lebih ekstra bahkan kerja lembur pada perusahaan tersebut.

Dengan adanya kebijakan PSBB dari pemerintah, perusahaan juga turut mengambil kebijakan dengan melakukan pembagian *shift* untuk mengurangi kerumunan atau Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). SPPBE PT Hakmindo Petro Chem mengambil kebijakan untuk membagi waktu bekerja dari hanya 1 *shift* dibagi menjadi 2 *shift*.

Berikut tabel *shift* kerja yang saat ini diterapkan di perusahaan tersebut :

**Tabel 1.1**

**Data Shift Kerja PT Hakamindo Petro Chem Tahun 2011-2020**

Tahun	Shift	Jam kerja
Januari 2011- april 2020	1 shift	08.00-16.00 (jam istirahat 11.30-12.30)
April 2020	2 shift	Shift I : 08.00-11.30 Shift 2 : 12.30-16.00

Sumber :Data Laporan Kebijakan PT Hakamindo Petro Chem tahun 2020

Pada tabel 1.1 pembagian *shift* tersebut turut memberikan beban pada karyawan karena permintaan yang meningkat seperti pada gambar 1.1 maka perusahaan menetapkan kerja lembur yang hanya dibebankan pada karyawan yang masuk di *shift* 2, hal ini tentu menjadi ketidakseimbangan terhadap beban kerja yang diberikan. Dapat kita lihat dari gambal 1.1 dan tabel 1.1 saling berkaitan dan dapat dikatakan perusahaan ini memiliki permasalahan yang kompleks terhadap beban kerja yang berlebihan pada karyawan SPPBE PT Hakamindo Petro Chem. Perusahaan harus mengetahui sejauh mana pengaruh beban yang diberikan terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja yang efektif sangat penting bagi

sebuah perusahaan/instansi.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Soleman, 2011). Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Kemudian menurut Menurut Moekijat (2010, p.28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja. Hal ini dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan PT Hakamindo Petro Chem. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut yakni Stres Kerja yang di alami oleh tiap karyawan karena mengikuti kebijakan pemerintah sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan maksimal.

Mangkunegara (2019 : 157) menyatakan stres kerja merupakan perasaan yang dialami dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simpton, antara emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”. Stres kerja biasanya disebabkan perasaan karyawan yang merasa pekerjaan yang dijalani terlalu berat, lingkungan yang kurang nyaman, pengawasan yang terlalu ketat, waktu kerjayang mendesak dan lain- lain. Sedangkan pada kenyataannya pada masa pandemi ini banyak sekali perusahaan yang memotong waktu kerja dan memberi gaji sesuai jam kerja yang berkurang tersebut. Selain itu stres kerja juga bertambah akibat perubahan jam kerja yang tidak menentu dan keadaan yang memaksa para pekerja selalu siaga.

Fahmi mengatakan bahwa (2016 : 277) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwannya. Salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan ketika seseorangmelakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga disini timbul pertentangan diri yang kuat atau kontra dengan batinnya.

Disebutkan pula menurut Handoko (2014 : 200) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala – gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

Selanjutnya adapun faktor yang juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yakni *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut (Aldag dan Resckhe dikutip oleh Titisari 2014:5 ) OCB adalah perilaku- perilaku yang menggambarkan nilai tambah karyawan merupakan salah satu bentuk perilaku proporsial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif guna membantu pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Dalam hal ini pekerjaan ekstra yang dilakukan individu secara sukarela. OCB membantu mengubah suasana yang formal dalam organisasi menjadi santai dan penuh kerja sama. Dengan suasana yang seperti ini diharapkan ketegangan antar karyawan dapat dikurangi dan suasana yang nyaman dapat mendukung kinerja karyawan lebih maksimal.

Dengan beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dimasa pandemi pada saat ini yang dapat menimbulkan stres kerja dan dengan adanya OCB kegiatan ekstra kerja yang dilakukan individu secara sukarela akan berpengaruh pada kinerja atau pencapaian karyawan. Yang dimaksud pencapaian tersebut yaitu bagaimana karyawan mencapai tujuan perusahaan, jadi kinerja karyawan akan dinilai dari pencapaian karyawan selama bekerja dengan kebijakan yang telah ditentukan. Kebijakan yang ditentukan merupakan kebijakan baru selama terjadinya covid- 19.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid – 19 di SPPBE PT Hakamindo Petro Chem”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas dengan memperhatikan permasalahan pada masa Pandemi Covid -19 maka rumusan masalah yang digunakan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid -19 di SPPBE PT Hakamindo Petro Chem?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid -19 di SPPBE PT Hakamindo Petro Chem ?
3. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid -19 di SPPBE PT Hakamindo Petro Chem?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa Pandemi Covid - 19 di SPPBE PT Hakamindo Petro Chem..
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa Pandemi Covid -19 di SPPBE PT Hakamindo Petro Chem..
3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa Pandemi Covid -19 di SPPBE PT Hakamindo Petro Chem.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk pengembangan penelitian selanjutnya dan diharapkan penelitian berikutnya mampu memperbaiki kekurangan-kekurangan pada penelitian ini.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi SPPBE PT Hakamindo Petro Chem dalam meningkatkan kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 terkait pengaruh beban kerja, stres kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB).