

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laju pertumbuhan perekonomian suatu negara merupakan salah satu penanda kesuksesan dalam pembangunan. Usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat terlihat dari laju pertumbuhan tingkat perekonomian yang telah diraih. Semakin bagus kesejahteraan masyarakat maka tingkatan pertumbuhan perekonomian sesuatu negara semakin besar. Oleh sebab itu, semua kegiatan dalam pembangunan wajib dititik fokuskan pada usaha kenaikan pertumbuhan ekonomi (Amri, 2017). Berdasarkan data yang ada, laju pertumbuhan ekonomi PDB di Indonesia pada tahun 2019 terjadi penurunan sebesar 0,15% dari tahun sebelumnya menjadi 5,02%. Pada tahun 2020 mengalami penurunan cukup tinggi sehingga laju pertumbuhan menjadi -2,07%. Pertumbuhan perekonomian yang melambat ini membuat banyak perusahaan memutuskan melakukan efisiensi. Badan Kebijakan Pajak (BKF) Departemen Finansial berspekulasi nilai kehilangan dampak endemi COVID- 19 di Indonesia menggapai Rp 320 triliun sepanjang suku tahun I- 2020. Perihal itu disebabkan ekonomi nasional merosot. Kemampuan kehilangan ekonomi itu dapat dikuantitatifkan jadi suatu nilai dengan mengkalikannya kemerosotan ekonomi suku tahun I- 2020 dengan produk dalam negeri bruto (PDB). Bila dihitung, hingga keseluruhan kemampuan kehilangan negeri dampak COVID- 19 dekat Rp 320 triliun.

COVID- 19 (*Coronavirus disease 2019*) pertama kali ditemukan di Wuhan, Cina pada bulan Desember 2019, meluas secara masif ke semua negara serta jadi endemi mendunia sampai saat ini, tidak terkecuali Indonesia sebagai satu negara yang terkena COVID-19. Pemerintah Indonesia mengkonfirmasi permasalahan awal virus ini pada bulan Maret 2020. Berbagai sektor kehidupan nasional terdampak dengan timbulnya virus ini, meskipun terkesan sedikit terlambat serta ada keruagan dalam melakukan prediksi awal, tetapi pemerintah tetap harus mengambil tindakan atau langkah-langkah penyelesaian untuk meredam akibat yang lebih serius karena virus tersebut. Berdasarkan laporan yang dikeluarkan

oleh Badan Pusat Statistik kalau pada mula penyebaran COVID- 19 pada triwulan awal tahun 2020 perkembangan ekonomi Indonesia terletak pada nilai 2, 97%. Nilai ini jauh terkoreksi apabila dibanding dengan tahun 2019 pada suku tahun yang serupa sebesar 5, 02%, apalagi pada suku tahun kedua tahun 2020 jadi kurang 5, 32% serta suku tahun ketiga sebesar kurang 3, 49% (*year on year* atau *yoy*).

Kementerian keuangan memprediksi nilai perkembangan ekonomi cuma berkisar antara kurang 1, 7% sampai 0, 6% saja pada tahun 2020. Dengan melemahnya nilai perkembangan ekonomi nasional ini, ikut pula berakibat pada pabrik manufaktur di Indonesia. Kemampuan pabrik manufaktur nasional mulai hadapi penyusutan dengan cara penting pada bulan Maret 2020, yang diisyarati dengan melemahnya nilai Manufacturing PMI (*Purchasing Managers' Index*) pada zona manufaktur dari tingkat 51, 9 pada bulan Februari 2020 jadi 45, 3 pada bulan Maret 2020 serta turun leluasa ke tingkat terendah jadi 27, 5 pada bulan April 2020 (nilai di dasar tingkat 50 ialah kontraksi pada kegiatan manufaktur). Perihal ini diperkuat oleh statment sah penguasa lewat departemen perindustrian pada bulan April 2020 yang mengatakan kalau sebagian zona pabrik manufaktur hadapi penyusutan kapasitas penciptaan sampai 50%, penyusutan kapasitas penciptaan ini diakibatkan serta dipengaruhi oleh sebagian aspek, antara lain penyusutan nilai permohonan hingga menyebabkan penutupan pabrik- pabrik, perlambatan durasi pengiriman benda dari agen yang setelah itu memencet kaitan cadangan, alhasil menyebabkan hambatan *cash flow* yang menyebabkan timbulnya keinginan akumulasi modal kegiatan (Kusumah, 2020) tidak lain pada industri baja.

Pabrik baja, salah satu bagian dari pabrik logam dasar yang tercantum dalam pabrik asal, ialah salah satu pabrik penting di Indonesia. Zona ini memainkan kedudukan penting dalam menyediakan materi- materi dasar vital buat pembangunan di bermacam aspek mulai dari penyediaan prasarana (bangunan, jalur, jembatan, jaringan listrik serta telekomunikasi), penciptaan benda modal (mesin pabrik serta material pendukung dan kaum cadangnya), perlengkapan pemindahan (kapal laut, sepur api bersama relnya serta otomotif), sampai persenjataan. Atas kedudukannya yang amat berarti itu, kehadiran pabrik baja jadi

amat penting buat kelimpahan sesuatu negeri. Indonesia sendiri mempunyai kemampuan yang besar buat meningkatkan pabrik baja. Tetapi, pada era endemi masuk ke Indonesia yang berakibat kepada tertundanya aktivitas pemodalan spesialnya prasarana, keinginan baja turun 41% jadi dekat 500 ribu ton dibanding saat sebelum COVID- 19 menyerang, keinginan baja naik jadi 848 ribu ton di dini 2020.

Penurunan tersebut, mengharuskan setiap perusahaan saat ini diharuskan memperhatikan kondisi sumber daya terutama sumber daya manusia, hal ini disebabkan karena kondisi atau iklim persaingan usaha menunjukkan perbedaan dengan adanya wabah pandemi COVID-19. Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) melalui surveinya mengatakan bahwa terdapat 88% industri yang dalam 6 bulan terakhir terdampak endemi. Pada biasanya, industri itu dalam kondisi merugi (<https://nasional.kontan.co.id/news/2020>). Sementara, perkembangan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh aset yang dimiliki atau kecanggihan teknologi yang digunakan. Namun dapat juga dilihat dari kualitas sumber daya manusia perusahaan, seperti keahlian atau kompetensi. Sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia bukan hanya pekerjaan administratif tetapi kegiatan strategis. Hal ini dikarenakan berorientasi pada masa depan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh kegiatan perusahaan, artinya manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam menentukan masa depan perusahaan. Sebab, perkembangan sebuah organisasi tidak akan bebas dari keberadaan dan akibat sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Pangkal energi orang jadi motor penting badan dalam melaksanakan seluruh kegiatannya dalam usaha menggapai tujuan. Di dalam badan, orang ialah salah satu faktor yang terutama. Tanpa kedudukan orang walaupun bermacam aspek yang diperlukan sudah ada, badan tidak hendak berjalan. Sebab orang ialah pelopor serta determinan jalannya sesuatu badan. Salah satu aspek yang pengaruhi tingkatan kesuksesan sesuatu badan merupakan kemampuan pegawai. Kemampuan ialah hasil kegiatan yang bisa digapai oleh seorang ataupun segerombol orang dalam sesuatu badan cocok dengan wewenang dan tanggungjawab tiap- tiap dalam bagan usaha menggapai tujuan badan

berhubungan dengan cara sah, tidak melanggar hukum serta cocok dengan akhlak serta etika (Sinambela, 2016: 481). Kinerja karyawan menandakan pencapaian kerja individu setelah mengerahkan usaha yang dibutuhkan pada profesi yang berhubungan dengan memperoleh profesi yang berarti, profil yang ikut serta, serta kawan kegiatan/majikan yang penuh kasih di sekitar (Hellriegel, Jackson, Slocum; Karakas dalam Pradhan dan Jena, 2017). Sasaran yang digerakkan oleh kinerja diharapkan dapat diselaraskan dengan kebijakan organisasi sehingga seluruh proses beralih dari yang digerakkan oleh peristiwa menjadi lebih strategis dan perspektif yang berpusat pada orang (Jena, & Pradhan, 2014). Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang individu selama bekerja di perusahaan, baik faktor internal dalam dirinya maupun faktor eksternal di lingkungan sekitar karyawan. Namun demikian, faktor dominan yang mempengaruhi kinerja individu diantaranya bebankerja, *burnout* dan stress kerja (Anisah *et al.*, 2021: 22 -23). Akan tetapi dalam penelitian ini hanya pada faktor beban kerja dan stres kerja.

Beban kerja mencerminkan penggunaan waktu kerja produktif atau dengan kata lain menggambarkan produktivitas kerja seorang individu dalam periode tertentu. Beban kerja karyawan yang terlalu banyak akan menyebabkan produktivitas menurun dan dapat menimbulkan stres. Beban kerja atau tuntutan kerja yang berlebihan seringkali menimbulkan stres yang mengakibatkan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. (Syah *et al.*, 2011) menyatakan bahwa beban kerja mengacu pada intensitas penugasan pekerjaan. Seorang karyawan juga dapat dianggap sebagai beban kerja karena mereka cenderung menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, tingkat beban kerja yang moderat akan selalu meningkatkan kinerja karena karyawan melakukan tugasnya secara efektif (Sinniah *et al.*, 2018). Kewajiban suatu pekerja dianggap berat (*overload*) bila tenaga utama sudah habis dipakai serta wajib memakai tenaga persediaan buat menuntaskan kewajiban tersebut. Hendaknya bila kewajiban ditatap enteng (*underoverload*) bila tenaga utama sedang sedikit dipakai buat menuntaskan kewajiban.

Tidak hanya beban kegiatan, aspek selanjutnya yang bisa pengaruhi kemampuan ialah tekanan pikiran kegiatan. Tekanan pikiran di tempat kegiatan

bisa jadi permasalahan sungguh- sungguh untuk badan ataupun pegawai. Tekanan pikiran kegiatan ialah sesuatu reaksi adoptif kepada sesuatu suasana yang dialami menantang ataupun mengecam kesehatan seseorang karena terlalu banyaknya profesi, ketidakpahaman kepada profesi, beban informasi yang terlalu berat (Siregar et angkatan laut(AL)., 2019). Stres sebagai suasana yang dinamik yang di dalamnya orang mengalami peluang, halangan, ataupun desakan yang terkait dengan apa yang amat diinginkannya dan yang dihasilkannya dipersepsikan tidak pasti, tetapi berarti. Salah satu dampak nyata dari titik berat benak aktivitas ialah menciptakan ketidakseimbangan antara kemampuan orang, kemauan, dan angan-angan serta apa yang tubuh berharap untuk dicoba orang(Alkubaisi, 2015). Stres kerja membuat pegawai tidak mampu berkonsentrasi dengan baik pada pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi kinerjanya.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, maka setiap perusahaan yang ingin bertahan dalam persaingan harus memiliki sumber daya manusia yang kompetitif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang baik ialah perusahaan yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan secara berkesinambungan. Tak terkecuali pada perusahaan departemen PCR PT. Bekaert Indonesia.

PT. Bekaert Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang sudah berdiri sejak 1997. Perusahaan ini mempunyai tujuan di Jalan Surya penting kav I14, Kota pabrik Surya Membuat, Kabupaten Karawang 41361, Jawa Barat, Indonesia. Produk yang diperoleh merupakan steelcod, wire serta advanced material. Industri terdiri dari sebagian bagian ialah Finance& Administration, Maintenance, Purchasing, Marketing, Sawing Wire Department, Galvanized Wire Department, TQM&Tech, Human Resource, Production Supply Chain. Daya

kegiatan yang bertugas di industri ini kebanyakan merupakan daya kegiatan yang berawal dari Indonesia. Daya kegiatan dari luar negara biasanya merupakan staff pakar serta administratif. Daya kegiatan yang bertugas di industri merupakan daya kegiatan senantiasa melainkan bagian kebersihan, aparat keamanan serta office boy. PT. Bekaert Indonesia melayani klien di Indonesia, Asia Tenggara, Australia, New Zealand serta US. PT. Bekaert Indonesia memproduksi serta mengirimkan bermacam pemecahan kawat baja ke bermacam berbagai zona, tercantum otomotif, arsitektur, serta pasar pertanian, dengan produk produk semacam steel cord buat ban, kawat galvanis, serat baja Dramix® selaku penguat beton serta produk produk pagar. Dimana visi pada Bekaert kita fokus pada pertumbuhan bisnis yang menguntungkan yang berkelanjutan dengan cara bertanggungjawab dan profesional dan hal harapan tersebut bisa dilakukan dengan bekerja sama serta berkomitmen untuk mencapai sukses baik dengan pelanggan, mitrabisnis dan pemasok, dalam organisasi dan seluruh divisi dan wilayah. Maka sebagai upaya untuk mewujudkannya, tentunya PT. Bekaert Indonesia membutuhkan peran sumber daya yang berkualitas dalam prosesnya. Sebab, karyawan yang berkualitas merupakan seseorang yang berpegang terhadap apa yang sudah di komitmenkan pada perusahaannya.

Namun pada praktiknya, komitmen karyawan PT. Bekaert Indonesia belum dilakukan dengan baik ini terlihat dari kinerja para karyawan dalam bekerja terutama pada departemen PCR yang memproduksi *steel cord*. Kinerja karyawan yang mulai menurun karena banyaknya beban kerja yang di bebaskan kepada karyawan yang harus mengerjakan jobdesk yang tidak seharusnya mereka kerjakan. Mereka harus mengerjakan beberapa jobdesk karyawan lain yang terkena covid, sehingga tingkat stress karyawan meningkat karena beban kerja yang terlalu tinggi. Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan pekerja dituntut untuk bisa menangani tugasnya dengan baik. Akan tetapi pada kenyataannya, pekerja sering- kali tidak dapat menangani tugasnya dengan baik. Mengenai itu disebabkan pemberian berat aktivitas yang berlebih pada disaat antaran yang didapat oleh PT. Bekaert Indonesia besar. Banyaknya berat aktivitas yang didapat oleh masing- masing pekerja alhasil membuat pekerja mengenakan jam istirahat mereka untuk menangani pekerjaannya meski tidak terbatas melalui durasi.

Apabila tidak dicoba pekerjaan diluar jam aktivitas bisa jadi pekerjaan hendak tertunda dan menumpuk walhasil membuat berat buat pekerja. Alhasil tekanan pikiran timbul pada seseorang yang mengalami beban atau kewajiban berat dimana orang itu tidak dapat mengatasi peranan yang diberatkan yang pada akhirnya capaian target kurang maksimal dilakukan sehingga pihak perusahaan harus menambah karyawan dari departemen lain untuk membantu proses produksi agar capain tersebut sesuai dengan apa yang telah direncanakan berdasarkan permintaa. Kondisi seperti itu jelas secara langsung berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Untuk membuktikan secara empiris, maka penulis melakukan pra penelitian terhadap kinerja karyawan departemen PCR. Adapun pra penelitian tersebut penulis lakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 responden pada departemen PCR PT. Bekaert Indonesia seperti terlihat pada tabel 1.1. Berikut adalah hasil pra penelitian tentang kinerja karyawan pada departemen PCR PT Bekaert Indonesia..

Tabel 1.1
Hasil Pra Penelitian Tentang Kinerja Karyawan
Pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia

NO	URAIAN	JAWABAN				
		STB	TB	CB	B	SB
1	Karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia selalu teliti dan rapih dalam setiap melakukan pekerjaan	-	4	17	6	3
2	Hasil kerja karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia selalu mencapai standar yang telah ditetapkan	2	7	19	2	-
3	Hasil kerja sesuai target yang telah ditetapkan	-	11	10	7	2
4	Tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pihak manajemen pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia	1	2	11	13	3
5	Karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia selalu melakukan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan	5	12	6	5	2
6	Karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia memiliki kemampuan menanggung resiko dalam melakukan pekerjaannya	-	13	14	3	-
7	Kemampuan kerjasama antar karyawan harus dimiliki oleh setiap Karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia	2	6	12	3	7
8	Komunikasi yang baik di Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia	-	3	10	15	2

NO	URAIAN	JAWABAN				
		STB	TB	CB	B	SB
9	Kemampuan memberikan ide/gagasan selalu dilakukan kepada pihak manajemen Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia	1	1	14	10	4
10	Kemampuan memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien	2	2	18	5	3
Jumlah		13	61	131	69	26
Rata-rata		1	6	13	7	3

Sumber : Olah Data Pra Penelitian, 2022

Tabel di atas memperlihatkan hasil pra penelitian mengenai kinerja karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia, responden mayoritas menjawab pada kriteria cukup baik pada jawaban kuesioner yang diberikan. Dimana responden menjawab pada pernyataan cukup baik berjumlah 13 orang, menjawab baik sebanyak 7 orang, menjawab tidak baik berjumlah 6 orang, menjawab sangat baik berjumlah 3 orang dan menjawab sangat tidak baik berjumlah 1 orang. Hal ini menunjukkan kondisi bahwa kinerja karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia dipersepsikan cukup baik artinya bahwa kinerja karyawan saat ini belum maksimal berdasarkan hasil pra penelitian tersebut.

Dari 10 pernyataan terlihat bahwa pernyataan Karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia selalu teliti dan rapih dalam setiap melakukan pekerjaan rata-rata responden menjawab pada kriteria cukup baik dengan jumlah 17 orang. Kemudian pada pernyataan hasil kerja karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia selalu mencapai standar yang telah ditetapkan, rata-rata responden menjawab dengan kriteria cukup baik dengan jumlah 19 orang. Karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia memiliki kemampuan menanggung resiko dalam melakukan pekerjaannya, rata-rata responden menjawab dengan kriteria cukup baik dengan jumlah 14 orang. Kemampuan kerjasama antar karyawan harus dimiliki oleh setiap Karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia, rata-rata responden menjawab dengan kriteria cukup baik dengan jumlah 12 orang. Kemampuan memberikan ide/gagasan selalu dilakukan kepada pihak manajemen Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia, rata-rata responden menjawab dengan kriteria cukup baik dengan jumlah 14 orang dan Kemampuan memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien,

rata-rata responden menjawab dengan kriteria cukup baik dengan jumlah 18 orang. Sedangkan pada pernyataan hasil kerja sesuai target yang telah ditetapkan, rata-rata responden menjawab tidak baik dengan jumlah 11 orang. Karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia selalu melakukan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, rata-rata responden menjawab tidak baik dengan jumlah 12 orang.

Berdasarkan rata-rata jawaban responden hasil pra penelitian tersebut, bahwa hal ini disebabkan karena dengan banyak karyawan yang masuk kerja secara bergantian akibat peraturan baru yang diterapkan oleh perusahaan mengikuti peraturan pemerintah sebagai upaya mencegah penularan COVID-19. Dimana setiap karyawan tersebut harus menjalankan pekerjaan yang bukan bagianya dalam arti kata bahwa setiap karyawan memiliki tugas pekerjaan *menghendle* pekerjaan rekannya. Akibatnya beban dalam melakukan pekerjaan bertambah. Akibat dari banyaknya tuntutan itu, menimbulkan ketidak nyamanan tiap pegawai. Pegawai tidak merasa mempunyai ataupun jadi bagian berarti dalam industri, perihal ini pula nampak dari sikap tiap pegawai yang cuma tiba buat bertugas tanpa terdapatnya antusias buat melayani klien dengan bagus. Kebijakan industri terkadang kerap bertolak balik dengan diri pekerja. Perihal ini ialah suatu yang alami, sebab pada dasarnya industri lebih mengarah pada profit (keuntungan). Sebaliknya pekerja menuntut keselamatan dan terdapatnya agunan kegiatan yang melegakan serta ketidak hadiran pegawai memunculkan terganggunya aktivitas upaya di Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia.

Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari tidak tercapainya target produksi pada setiap bulannya. Berikut adalah hasil capaian produksi *steel cord* pada PCR PT. Bekaert Indonesia tahun 2021.

Tabel 1.2 Capaian Produksi *Steel Cord* Pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia Tahun 2021

No	Bulan	Realisasi (Ton)	Target (Ton)	Selisih	Persentase	Ket.
1	Januari	374	366,67	7,3315	102%	Tercapai +
2	Februari	342	366,67	-25,119	93%	Tidak Tercapai
3	Maret	357,5	366,67	-9,1685	97%	Tidak Tercapai
4	April	338	366,67	-28,419	92%	Tidak Tercapai
5	Mei	316	366,67	-50,969	86%	Tidak Tercapai
6	Juni	369	366,67	2,3815	101%	Tercapai +

No	Bulan	Realisasi (Ton)	Target (Ton)	Selisih	Persentase	Ket.
7	Juli	384	366,67	17,2315	105%	Tercapai +
8	Agustus	378	366,67	11,1815	103%	Tercapai +
9	September	348	366,67	-19,069	95%	Tidak Tercapai
10	Oktober	358	366,67	-9,1685	97%	Tidak Tercapai
11	November	363	366,67	-3,6685	99%	Tidak Tercapai
12	Desember	368	366,67	1,2815	100%	Tercapai +
Jumlah		4.294	4.400	-106,17	1171%	Tidak Tercapai
Rata-rata/bulan		357,82	366,67	-8,8	97,59%	Tidak Tercapai
Losses		2,46%				Tidak Tercapai

Sumber: PCR PT. Bekaert Indonesia, Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa capaian produksi *steel cord* PCR PT. Bekaert Indonesia pada tahun 2020 naik turun. Dimana target produksi pertahun sebesar 4.400 ton, namun bisa tercapai sebesar 4.294 ton/tahun dengan selisih 106,17 ton/tahun atau rata-rata selisih perbulannya sebesar 8,8 ton atau 97,59%. Artinya bahwa target 4.400 ton/tahun masih terdapat *losses* sebesar 2,46% perbulannya. Tentunya jika kondisi demikian tidak dievaluasi, maka tidak menutup kemungkinan perusahaan akan terus merugi. Sebab, capaian target tersebut sudah pasti diakumulaskan akan mampu memberikan poin positif bagi pihak manajemen untuk bisa meningkatkan sumber daya yang terlibat dalam organisasi atau perusahaan. Menurut (Wibowo, 2022) dalam penelitian yang berjudul peran *Work From Home* dan *Work Life Balance* terhadap produktivitas kerja bahwa penurunan kinerja karyawan disebabkan karena selain mesin yang bermasalah juga adanya sebagian karyawan yang bekerja *Work From Home* (WFH) atau diliburkan akibat adanya wabah pandemi COVID-19. Dari data primer yang diperoleh, untuk lebih menggambarkan kinerja karyawan Penulis mencoba melakukan penelitian pendahuluan terhadap kinerja untuk lebih memberikan gambaran secara terperinci terkait penurunan tersebut di atas.

Hasil observasi awal yang dilakukan ternyata karyawan di Untuk lebih menguatkan penurunan kinerja yang diakibatkan oleh beban kerja tersebut, maka peneliti melakukan pra peneltian dengan menggunakan responden sebanyak 30 orang terhadap beban kerja karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia. Berikut hasilnya.

**Tabel 1.3 Hasil Pra Penelitian Beban Kerja
Karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia**

No	Uraian	Jawaban					Jumlah
		STB	TB	CB	B	SB	
1	Beban fisik psikologi saat ini dirasakan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja	-	2	5	12	11	30
2	Beban fisik biomekanika saat ini dirasakan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja	-	-	6	14	10	30
3	Beban kerja dapat dirasakan ringan jika dilakukan dengan konsentrasi	-	-	3	19	8	30
4	Pekerjaan terkadang bisa diselesaikan dengan baik jika dikerjakan dengan konsentrasi	-	-	-	17	13	30
5	Kadang kala rasa bingung datang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan atasan	-	-	-	19	11	30
6	Dalam melakukan pekerjaan, kehati-hatian diperlukan agar tidak mengalami kesalahan	-	-	-	21	9	30
Jumlah		0	2	14	102	62	180
Rata-rata		0	0	2	17	10	30

Sumber : Olah Data Pra Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil pra penelitian diatas menunjukkan bahwa karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia merasakan beban kerja saat ini begitu berat. Hal ini dibuktikan dengan hasil rata-rata jawaban responden mayoritas baik dengan jumlah 17 orang, menjawab sangat baik 10 orang dan menjawab cukup baik berjumlah 2 orang. Kondisi ini memiliki pengertian bahwa karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia mempersiapkan beban kerja dengan baik. Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri dalam (Rolos, 2018: 23) dengan judul penelitiannya yaitu akibat beban kerja kepada kemampuan pegawai pada PT. Asuransi Jiwasraya Agen Manado Kota dimana dalam penelitiannya melaporkan kalau bobot kerja yang tinggi menyebabkan kurangnya kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin besar beban kerja yang diperoleh seseorang pegawai hendak pengaruhi kemampuan dari pegawai itu. Salah satu pemicu menyusutnya penampilan dari beban kerja merupakan keharusan guna mengambil dua ataupun lebih tugas- tugas yang wajib diselesaikan dengan cara berbarengan. Semakin

banyaknya imbauan guna melakukan tugas- tugas itu hingga semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Pegawai kerap kali dihadapkan pada keharusan guna menyelesaikan dua ataupun lebih pekerjaan yang wajib diselesaikan dengan cara berbarengan. Tugas- tugas itu pastinya memerlukan waktu, energi, serta sumber energi yang lain guna penyelesaiannya. Terdapatnya beban dengan penyediaan sumber energi yang kerap kali terbatas pastinya akan menimbulkan kinerja pegawai menurun. Permasalahan yang bisa muncul di antaranya daya tahan pegawai melemah serta perasaan tertekan.

Berdasarkan hasil penelitian (Tjiabrata & Dotulong, 2017) yang berjudul pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sabar Ganda Manado menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sabar Ganda Manado. Serta hasil penelitian (Setiawati *et al.*, 2019) dengan judul pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Maybank Indonesia cabang pusat Samarinda bahwa bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan didukung oleh hasil penelitian (Norawati *et al.*, 2021) dengan judul penelitiannya yaitu analisa lingkungan kerja serta beban kerja serta pengaruhnya kepada kemampuan karyawan Tubuh Pemasukan Wilayah (Bapenda) Kabupaten Kampar, dimana hasilnya membuktikan kalau bobot kegiatan bisa pengaruhi kemampuan karyawan. Maksudnya bertambahnya sasaran yang wajib dicapai suatu badan atau industri hingga, meningkat pula bobot kegiatan pada karyawannya, bagi (Setyawan& Kuswati, 2016: 109) dalam penelitiannya yang berjudul teknologi informasi dan reposisi fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan menurun.

Menurut Sudiharto dalam penelitian (Norawati,2021) berjudul analisis lingkungan kerja serta beban kegiatan serta pengaruhnya kepada kemampuan karyawan Tubuh Pemasukan Wilayah(Bapenda) Kabupaten Kampar kalau bobot kegiatan ialah salah satu faktor yang wajib dicermati untuk seseorang daya kegiatan buat memperoleh keserasian serta daya produksi kegiatan yang besar tidak hanya faktor bobot bonus dampak area kegiatan serta kapasitas kegiatan. Pada dasarnya bobot kegiatan ialah sekumpulan ataupun beberapa aktivitas yang

wajib dituntaskan oleh sesuatu bagian badan ataupun pemegang kedudukan dalam waktu durasi khusus. Beban kegiatan ialah patokan penting yang wajib dicermati lembaga dalam usaha tingkatan kemampuan karyawan. Beban kegiatan pada karyawan yang cocok hendak membagikan output kemampuan yang besar. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma & Soesatyo, 2014) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dimana hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan, (Akob, 2016) dengan judul *influence workload, work ethic and job satisfaction toward teacher's performance (study of islamic-based school in Makasar- Indonesia)* dimana hasilnya menyatakan bahwa beban kerja secara signifikan negative mempengaruhi kinerja karyawan, (Paramitadewi, 2017) dengan judul penelitian yaitu pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan dimana hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. (Shabbir & Naqvi, 2017) dengan judul penelitiannya yaitu *impact of workload and job complexity on employee job performance with the moderating role of social support and mediating role of job stress: a study of travel agencies in rawalpindi, islamabad and AJK* dimana hasilnya menyatakan bahwa beban kerja secara signifikan negative mempengaruhi kinerja karyawan dan (Chandra & Adriansyah, 2017) bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif beban kerja pada kinerja karyawan berarti bahwa semakin rendah beban kerja pegawai, kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Faktor lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap

waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. tidak seimbangnya jumlah karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia dengan pekerjaan yang menumpuk akibat giliran masuk kerja, sehingga penyelesaian kerja dengan *deadline* yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, apalagi mereka sering mendapat *request* pekerjaan dari atasan, tekanan kerja dan mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk. Hasil observasi awal yang dilakukan ternyata karyawan di Untuk lebih menguatkan penurunan kinerja yang diakibatkan oleh stres kerja tersebut, maka peneliti melakukan pra penelitian dengan menggunakan responden sebanyak 30 orang terhadap stres kerja karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia. Berikut hasilnya.

**Tabel 1.4 Hasil Pra Penelitian Stres Kerja
Karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia**

No	Uraian	Jawaban					Jumlah
		STB	TB	CB	B	SB	
1	Pimpinan selalu menuntut karyawan agar bisa mengoperasikan cara kerja mesin baru untuk digunakan dalam melakukan pekerjaan	1	5	12	8	4	30
2	Pekerjaan sering menempatkan karyawan dalam kondisi tidak sehat (misalnya polusi, bising dan lainnya).	4	2	5	7	12	30
3	Perusahaan menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan karyawan	1	3	15	3	8	30
4	Karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini	3	4	13	8	2	30
5	Karyawan merasa bahwa tunjangan, fasilitas maupun penghargaan yang diberikan oleh perusahaan tempat bekerja kurang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan.	2	6	19	3	0	30
6	Hubungan kerja antara karyawan dengan rekan kerja/pimpinan berjalan dengan baik	1	0	6	14	9	30
Jumlah		12	20	70	43	35	180
Rata-rata		2	3	12	7	6	30

Sumber : Olah Data Pra Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil pra penelitian diatas menunjukan bahwa karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia merasakan stres kerja pada saat bekerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil rata-rata jawaban responden mayoritas berada pada jawaban yang cukup baik, artinya bahwa kondisi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dirasakan kurang baik karena karyawan sering mengalami stres dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena Pimpinan selalu menuntut karyawan agar bisa mengoperasikan cara kerja mesin baru untuk digunakan dalam melakukan pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan mayoritas jawaban responden sebanyak 12 orang dengan kategori cukup baik. Selain itu, bahwa penyebab stres karyawan terjadi karena perusahaan selalu menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan karyawan sehingga karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan yang dilakukan. Tidak hanya berdasarkan pada pekerjaan, ternyata kondisi internal karyawan dirasakan menjadi salah satu penyebab stres hal ini dibuktikan dengan pernyataan bahwa karyawan merasa tunjangan, fasilitas maupun penghargaan yang diberikan oleh perusahaan tempat bekerja kurang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan. Tentu saja kondisi ini menjadi pemikiran karyawan yang pada akhirnya karyawan akan malas untuk bekerja sehingga memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia.

Stres memiliki akibat positif serta negatif, akibat positif stress mulai dari tingkatan rendah hingga pada tingkatan biasa bersifat fungsional dalam maksud berfungsi selaku penganjur kenaikan kemampuan pegawai. Sebaliknya pada akibat minus tekanan pikiran tingkatan yang besar merupakan penyusutan pada kemampuan pegawai yang ekstrem. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ahmed & Ramzan, 2013) dengan judul penelitiannya yaitu *effects of job stress on employees job performance A study on Banking Sector of Pakistan* dimana hasilnya menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada sektor perbankan di Pakistan. Kemudian penelitian (Widyastuti, 2105) dengan judul pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat, dimana hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Vijayan, 2018) dengan judul penelitian

impact of job stress on employees job performance in AavinCoimbatore dimana hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja. (Siregar, *et al.*, 2019) dengan judul pengaruh kompetensi serta stres kerja kepada kemampuan pegawai pada PT. Pioneerindo Gourmet Global, Tbk. Area(Beranjak Di Aspek CFC), dimana hasilnya membuktikan kalau tekanan pikiran Kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai pada PT. Pioneerindo Gourmet Global, Tbk. Area(Beranjak di aspek CFC) Store CFC Sumut Regional I serta (Simanjuntak. 2021) dengan judul pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, dimana hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shahid, 2012) dengan judul penelitiannya yaitu *work stress and employee performance in banking sector evidence from District Faisalabad, Pakistan* dimana hasilnya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Saranani, 2015) dengan judul *role conflict and stress effect on the performance of employees working in public works department* dimana hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Kristanti, 2017) dengan judul pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja (studi pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota) dimana hasilnya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian (Ahmad *et al.*, 2018;) dengan judul *relationship of work stress to the performance of intensive care unit nurses in Makassar* dimana hasilnya menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena dari beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor beban kerja dan stres kerja bisa berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya beberapa temuan diatas, maka setiap perusahaan terutama Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia untuk terus memperhatikan beban pekerjaan yang diberikan agar tidak menimbulkan stres dalam melakukan pekerjaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan

membuat Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan. Dimana aspek beban kerja dan stres kerja yang akan diteliti, hal ini diduga menjadi aspek yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia. Sehingga penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang tersebut, dapat di temui beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Capaian produksi *steel cord* PCR PT. Bekaert Indonesia pada tahun 2020 naik turun.
2. Karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia kurang teliti dan rapih dalam setiap melakukan pekerjaan.
3. Hasil kerja karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia kurang mencapai standar yang telah ditetapkan.
4. Hasil kerja tidak sesuai target yang telah ditetapkan.
5. Karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia tidak melakukan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.
6. Karyawan Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia kurang memiliki kemampuan menanggung resiko dalam melakukan pekerjaannya.
7. Kemampuan memberikan ide/gagasan jarang dilakukan kepada pihak manajemen Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia.
8. Beban fisik biomekanika saat ini dirasakan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja.
9. Tidak seimbangnya jumlah karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia dengan pekerjaan yang menumpuk akibat giliran masuk kerja.
10. Karyawan sering mendapat beberapa tugas tambahan yang harus dikerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk.

11. Batasan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan identifikasi permasalahan, maka Peneliti melakukan batasan-batasan pada permasalahan yang termasuk dalam ruang lingkup terhadap permasalahan penelitian. Berikut ini adalah batasan-batasan masalah penelitian :

1. Penelitian ini berada dalam bidang ilmu manajemen khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Secara khusus penelitian ini membahas tentang variabel beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.
3. Lokus penelitian pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia.
4. Metode penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.
5. Penelitian menggunakan alat analisis yaitu analisis regresi linier berganda .
6. Alat bantu analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Software* SPSS *Version* 20.0 untuk melakukan pengolahan data.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi permasalahan dan batasan penelitian tersebut, maka dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia?
2. Bagaimana stres kerja karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia?
4. Bagaimana beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia?
5. Bagaimana stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia?
6. Bagaimana beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan beban kerja karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan stres kerja karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Departemen PCR PT. Bekaert Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat secara teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan antara lain:

1. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya terkait dengan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen PCR PT. Bekaert Indonesia.
2. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para karyawan dan PT. Bekaert Indonesia khususnya departemen PCR.
3. Sebagai bahan untuk menambah wacana kepustakaan, baik di tingkat fakultas maupun di tingkat universitas.
4. Sebagai salah satu sumber untuk penelitian selanjutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis antara lain:

1. Bagi Peneliti

- a. Sebagai bahan pertimbangan antara filosofi yang dipelajari dengan aplikasi yang sesungguhnya terjalin di alun- alun buat setelah itu bisa dijadikan selaku input buat menerapkannya pada kondisi yang sebetulnya, dan selaku sesuatu ketentuan buat mencapai titel Skripsi Manajemen di Fakultas Ekonomi serta Bidang usaha pada Universitas Buana Perjuangan Karawang.
- b. Untuk dijadikan sebagai acuan atau bahan tambahan bagi pihak yang membutuhkan dalam membuat penulisan yang relevan.
- c. Sebagai kelengkapan syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada program Strata Satu (S1).

2. Bagi Almamater

Dapat dijadikan sebagai bahan kajian guna menambah khasanah keilmuan khususnya bagi Mahasiswa lainnya. Dan sebagai tambahan referensi kepustakaan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

3. Bagi Objek Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi PT. Bekaert Indonesia khususnya departemen PCR sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.
- b. Memberikan sumbangan dalam mempertimbangkan keputusan yang diberikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya departemen PCR PT. Bekaert Indonesia.

4. Bagi Masyarakat

Dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan bagi pengembangan keilmuan yang diharapkan dapat mengambil manfaatnya oleh pembaca serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

