

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen ialah suatu hal yang amat penting bagi sebuah organisasi, hal tersebut agar tercapainya visi dan misi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kemampuan manajemennya. Menurut Ghobiyah & Masurip (2011) Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting dalam suatu organisasi hal tersebut dikarenakan sebagai penggerak utama dalam tercapainya visi dan misi suatu organisasi. Tujuan organisasi akan terwujud jika ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi sukses atau tidaknya sebuah organisasi, maka kehadirannya tidak dapat dipisahkan dari organisasi (Arofah, 2017).

Pada awal tahun 2020, dunia dihebohkan dengan merebaknya pneumonia tak dikenal yang bermula di Wuhan, Hubei Provinsi. Wabah ini menyebar dengan cepat ke lebih dari 190 negara dan wilayah. Wabah ini bernama penyakit coronavirus 2019 (COVID-19), disebabkan oleh sindrom pernafasan akut yang parah coronavirus-2 (SARS-CoV-2). COVID-19 pertama kali dilaporkan di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020 dengan total dua kasus. Data pada 31 Maret 2020 menunjukkan penomoran kasus yang dikonfirmasi yaitu 1.528 kasus dan 136 kematian. Angka kematian COVID-19 yang terjadi di Indonesia adalah 8,9% yang mana angka ini termasuk pada golongan tertinggi di Asia Tenggara (Susilo et al., 2020).

Adanya kasus pandemi COVID-19 ini sangat berdampak pada sektor ekonomi. Dimana perusahaan mengalami hambatan dalam memproduksi produk yang mereka buat. Selain dari sisi perusahaan karyawan juga mengalami dampak berupa perubahan tatanan kehidupan, termasuk pada dunia kerja. Hal tersebut memaksa karyawan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan di kantor, melainkan harus dari rumah alias *work from home* (WFH). Terlebih lagi saat itu pemerintah mengatur pelaksanaan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Yang ditetapkan pada 10 April 2020. Hal ini dilakukan untuk mengurangi mobilitas dan mengurangi kerumunan banyak orang. Di satu sisi, bekerja dari rumah dapat melindungi diri dari virus COVID-19 dan karyawan tidak perlu merasakan kemacetan di jalan raya pada saat pergi kantor. Namun, di sisi lain WFH justru meningkatkan fenomena *stress* kerja pada karyawan.

Menurut Handoko (2014) *Stress* yaitu kondisi dimana adanya ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir pada kondisi seseorang. *Stress* yang berlebih dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan disekitarnya. Menurut Indrawan (2009) *stress* kerja dapat terjadi pada semua jenis dan kondisi pekerjaan, yang disebabkan oleh ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaannya (Arifudin & Filatrovi, 2021). Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *stress* kerja karyawan, salah satunya yaitu beban kerja.

Menurut Gopher & Doncin (1986) beban kerja yaitu suatu konsep yang muncul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam proses informasi, menghadapi tugas, individu diharapkan bisa menyelesaikan tugas tersebut pada level tertentu,

bila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja di level yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara level kemampuan yang diharapkan dan level kapasitas yang dimiliki (Rizky & Afrianty, 2018). Menurut Schultz dan Schultz (2006) "beban kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan terlalu sulit atau terlalu banyak pekerjaan daripada waktu yang tersedia". Menurut Elias (2000) Karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan terkait dengan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan apakah terlalu banyak atau sedikit, kualitas pekerjaan terkait dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Karena jika pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan dan keahlian seorang karyawan dan waktu yang tersedia, dapat membuat *stress* (Arifudin & Filatrovi, 2021).

Salah satu faktor yang dapat mengatasi *stress* kerja karyawan adalah *work life balance*. Menurut Frone Grzywacz dan Bass (2003) definisi umum *work life balance*, yaitu menggambarkan sebagai hubungan antara konflik pekerjaan/keluarga dan fasilitasi pekerjaan/keluarga. Definisi ini menunjukkan bahwa keseimbangan terdiri dari dua jalur konflik individu (jalur negatif) dan fasilitasi (jalur positif), yang berinteraksi dengan cara tertentu untuk menghasilkan keseimbangan (Brough et al., 2009). Sedangkan menurut Greenhaus (2002) mendefinisikan keseimbangan kerja-kehidupan sebagai kepuasan dan berfungsi dengan baik di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang minimal (Delecta, 2011). Fenomena *work life balance* yang sering terjadi saat seseorang individu tidak mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan

pekerjaannya dan dampak dari hal tersebut dapat menimbulkan gangguan medis, psikologis dan perilaku individu tersebut. Salah satu contoh dampak psikologis dari *work life balance* yaitu *stress* kerja, yang mana apabila seseorang sudah mengalami *stress* kerja, maka individu tersebut akan mudah terpengaruh atas pekerjaannya.

PT. Karya Putra Sangkuriang yang beralamat di Jl. Rancaekek, Desa Cipacing No. km 20, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45363 Indonesia. PT. Karya Putra Sangkuriang ini bergerak pada bidang penyedia karet industri otomotif, selang dan sebagainya. Pada tahun 2004 PT. Karya Putra Sangkuriang merupakan perusahaan *product base* dalam bidang karet skala menengah. Lalu pada tahun 2005 terjadi perubahan haluan dimana yang awalnya hanya *product base* menjadi *project base*. Hal ini membuat PT. Karya Putra Sangkuriang menjadi salah satu perusahaan karet terbesar di Indonesia untuk industri otomotif. Alasan mengapa penelitian ini dilakukan di PT. Karya Putra Sangkuriang, karena perusahaan tersebut termasuk salah satu perusahaan yang terkena dampak dari adanya pandemi COVID-19 ini.

Dari hasil wawancara pada tanggal 28 Januari 2022 kepada beberapa karyawan PT. Karya Putra Sangkuriang, diketahui bahwa selama pandemi karyawan yang melakukan *work from home* (WFH) dituntut untuk selalu *stand by* dalam pekerjaannya termasuk pada hari libur. Hal tersebut membuat kehidupan kerja karyawan tidak seimbang, yang mana karyawan kekurangan waktu untuk *me time* atau *quality time* bersama keluarga, selain itu ada beberapa karyawan yang merasa kaget saat melakukan WFH karena fasilitas yang ada di rumahnya tidak seperti di kantor, contohnya seperti koneksi internet di rumah tidak sebaik seperti di kantor.

Hal tersebut memicu *stress* pada karyawan di PT. Karya Putra Sangkuriang. Selain faktor tidak seimbangnya kehidupan kerja ada faktor lain yang memicu *stress* pada karyawan di PT. Karya Putra Sangkuriang yaitu beban kerja yang ditanggung oleh karyawan. Karena adanya kebijakan pemerintah yang membolehkan perusahaan melakukan operasional hanya 50% karyawan saja dan hari kerja dalam satu minggu hanya 3 hari masuk kerja, mau tidak mau karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya. Adapun di sisi lain terjadi hambatan dalam pengiriman material dari supplier karena ada karantina di pelabuhan. Selama pandemi COVID-19, karyawan di PT. Karya Putra Sangkuriang dituntut untuk bekerja dengan tingkat keahlian yang tinggi serta kecepatan kerja yang tinggi pula dalam melakukan pekerjaannya selama masa pandemi. Tekanan beban kerja ini dapat mempengaruhi *stress* kerja pada karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kasmarani (2012) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan beban kerja fisik terhadap *stress* kerja. Sedangkan hasil penelitian dari Maharani dan Budianto (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap *stress* kerja, hal ini menunjukkan apabila beban kerja pada karyawan menurun maka *stress* kerja karyawan akan semakin menurun pula sebaliknya. Pada penelitian terdahulu terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *stress* kerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2017) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *stress* kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang dilakukan oleh Jaeni (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh

negatif dan signifikan *work life balance* terhadap *stress* kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *stress* kerja. Bahwasannya *stress* kerja yang rendah dapat tercipta bila karyawan tersebut mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupannya. Adapun beberapa penelitian yang meneliti tentang *work life balance* banyak ditemukannya perbedaan dalam cara mengukur *work life balance* seperti yang diutarakan pada jurnal Paula Brough et al tentang “*measuring work life balance*”. Maka dari *gap research* tersebut dapat disimpulkan masih dibutuhkannya penelitian yang lebih lanjut agar dapat menutupi kekurangan dari peneliti terdahulu.

Bedasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya permasalahan yaitu:

1. Karyawan merasakan *stress* saat melakukan WFH karena suasana dan fasilitas yang dimiliki di rumah tidak sama dengan di perusahaan/kantor
2. Adanya WFH membuat beberapa karyawan merasa *work life balance* nya tidak seimbang karena meskipun sudah diluar jam kerja tapi tetap harus mengerjakan pekerjaan kantor yang berdampak pada kurangnya waktu *me time* dan *family time*
3. Adanya aturan pemerintah yang mewajibkan perusahaan melakukan kegiatan operasional hanya 50% karyawan, menuntut karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan beban kerja yang lebih
4. Masih banyaknya perbedaan dari penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya berbeda

Selain dari kesimpulan permasalahan diatas peneliti ingin memberi pembeda dengan peneliti sebelumnya yang mana peneliti menggambarkan situasi pada saat pandemi COVID-19. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap *Stress* Kerja Karyawan dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi Pada Masa Pandemi COVID-19 Studi pada PT. Karya Putra Sangkuriang Sumedang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang terdapat identifikasi dan perumusan masalah dalam penelitian ini yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *stress* kerja karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Karya Putra Sangkuriang Sumedang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *work life balance* Pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Karya Putra Sangkuriang Sumedang?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *stress* kerja karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Karya Putra Sangkuriang Sumedang?
4. Apakah *work life balance* memediasi beban kerja terhadap *stress* kerja karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Karya Putra Sangkuriang Sumedang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *stress* kerja karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Karya Putra Sangkuriang Sumedang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* Pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Karya Putra Sangkuriang Sumedang.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *stress* kerja karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Karya Putra Sangkuriang Sumedang.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui *work life balance* sebagai variabel mediasi yang memiliki pengaruh kepada beban kerja terhadap *stress* kerja karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Karya Putra Sangkuriang Sumedang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengamalkan ilmu berupa pengujian salah satu teori yang dipelajari selama proses belajar. Diharapkan juga dari penelitian ini dapat menjadi literatur bagi rekan-rekan akademik yang akan melakukan penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya penelitian mengenai variabel yang diteliti oleh peneliti.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberi saran untuk perusahaan PT. Karya Putra Sangkuriang guna memecahkan masalah pada bidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan hasil penelitian ini serta sebagai sumbangsih kepada Manajer HRD dan Direktur perusahaan PT. Karya Putra Sangkuriang dengan harapan hasil penelitian ini menjadi suatu bahan kajian dimasa mendatang agar mempertahankan karyawan yang berkualitas.

