

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
GRACIA PHARMINDO SELAMA PANDEMI COVID-19
(2021-2022)**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Manajemen

**Oleh:
Farica Raissa
2017120081**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2022**

**THE IMPACT OF WORKLOAD AND JOB
SATISFACTION ON PT. GRACIA PHARMINO'S
EMPLOYEES PERFORMANCE DURING COVID-19
PANDEMIC (2021-2022)**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By
Farica Raissa
2017120081

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by National Accreditation Agency
No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2022

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
GRACIA PHARMINDO SELAMA PANDEMI COVID-19
(2021-2022)**

Oleh:

Farica Raissa

2017120081

Bandung, Februari 2022

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA.

Pembimbing skripsi,

Ko-pembimbing skripsi,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Elaine Vashti Bestari Kustedja, S.E., M.A.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Farica Raissa
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 24 Juni 1998
NPM : 2017120081
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Draf Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GRACIA PHARMINDO SELAMA PANDEMI COVID-19 (2021-2022)

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.
dan Elaine Vashti Bestari Kustedja, S.E., M.A.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 4 Februari 2022

Pembuat pernyataan : Farica Raissa



(Farica Raissa)

ABSTRAK

Pandemi COVID-19 berdampak bagi seluruh sektor industri di dunia, termasuk Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh dari BPS bahwa 66.09% perusahaan mengalami penurunan pendapatan dikarenakan perusahaan tidak dapat beroperasi selama beberapa waktu, sehingga tidak memperoleh pemasukan. Akibatnya, terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan perusahaan tidak mampu membayar gaji karyawannya. Seperti yang terjadi di PT. Gracia Pharmindo, yang terpaksa memberhentikan 120 karyawannya dikarenakan Pandemi COVID-19. Sehingga mengakibatkan terjadinya penambahan beban kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan atau terlalu rendah dapat berpengaruh pada kesehatan fisik maupun mental seseorang. Hal tersebut dapat berdampak kepada kepuasan kerja seseorang di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja menjadi hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena berpengaruh terhadap produktivitas kerja seseorang dan kinerja. Kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap beban kerja, tingkat kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Gracia Pharmindo. Adapun tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Gracia Pharmindo selama Pandemi COVID-19.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner online yang disebar ke 87 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas), uji F, uji T, dan uji koefisien determinasi (R^2). Untuk menganalisis pengaruh antara variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gracia Pharmindo, peneliti menggunakan alat bantu *IBM SPSS version 23*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gracia Pharmindo selama Pandemi COVID-19.

Kata kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

COVID-19 Pandemic has an impact on all industries sectors in the world, including Indonesia. Based on data obtained from BPS, that 66.09% of companies had decreased income because the company couldn't operate for some time as a result, there was a termination of employment because the company was unable to pay the salaries of its employees. As happened in PT. Gracia Pharmindo, who was forced to dismiss 120 employees due to COVID-19 Pandemic. So, that cause additional workload for employees.

Excessive or too low workload can affect one's physical dan mental health. This also can impact on someone's job satisfaction in a company. Job satisfaction is important and needs to be considered by the company, because it's affects one's work productivity and performance. Good employees' performances will affect the company's goals.

The purposes of this research was to determine employees' perceptions of workload, job satisfaction, and employees' performance at PT. Gracia Pharmindo. The other purpose of this research is to find out whether workload (X1) and job satisfaction (X2) have a significant positive effect on employees' performance (Y) during the COVID-19 Pandemic.

This research is a quantitative study using an online questionnaire distributed to 87 respondents. The method used in this research is multiple regression analysis (normality test, heterocedasticity test, and multicollinearity test), F test and T test, and coefficient determination test. To analyze the impact between workload and job satisfaction with employees' performances, researcher uses IBM SPSS version 23 tools.

The result of the study's concluded that workload and job satisfaction have a significant positive effect on employees' performances.

Keywords: Workload, Job Satisfaction, Employees' Performances

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat, rahmat dan penyertaan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis sadar bahwa dalam proses perancangan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gracia Pharmindo Selama Pandemi COVID-19 (2021-2022)”** ini tidak lepas dari banyak kekurangan maupun kesalahan. Penelitian ini tidak dapat diselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan, dukungan, serta doa dari semua pihak yang terlibat. Maka dari itu penulis ingin berterima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis, yaitu Harjanto Halim dan Lurusatie Trisna yang selalu memberi dukungan baik secara moril maupun materil, kasih sayang, doa, dan nasihat yang menjadi penyemangat utama bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Saudara/i penulis, yaitu Monica Raissa dan Jessica Raissa yang selalu memberikan dukungan, kritik, serta saran bagi penulis.
3. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang saya hormati.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing dalam penelitian ini, sebagai dosen Manajemen Insani yang saya hormati dan kagumi. Beliau yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, memberi masukan, saran, perhatian, serta semangat bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
5. Ibu Elaine Vashti Bestari Kustedja, S.E., M.A. selaku dosen wali dari semester 5 s/d 9 dan juga sekaligus dosen co-pembimbing yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi kritik, saran, menegur, memberikan solusi, perhatian, serta semangat bagi penulis sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.
6. Seluruh dosen Universitas Katolik Parahyangan dan khususnya para dosen Manajemen Insani Ibu Angela Teressia S.IP., M.M., Ibu Indrasari Tjandraningsih, MA., Ibu Dr. Regina Deti S.E., M.M. , yang telah

memberikan ilmu dan pandangannya kepada penulis selama perkuliahan sehingga membuka wawasan yang lebih luas lagi bagi penulis dalam bidang Manajemen Insani.

7. Seluruh staff, Tata Usaha, dan pekarya di Universitas Katolik Parahyangan atas segala jasa yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menjalani proses perkuliahan dengan baik di Universitas Katolik Parahyangan.
8. Pemilik, HR *manager*, *manager* lain, serta karyawan PT. Gracia Pharmindo yang telah memberi kesempatan serta meluangkan waktunya untuk terlibat di dalam penelitian ini sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik dan akhirnya penelitian ini dapat selesai.
9. Ie Bebe, Om Hadi, Ci Myrna, Ko Sin-Sin, dan Ie Qui selaku tante, om, dan sepupu penulis yang telah memberikan dukungan moril maupun materil, perhatian, kasih sayang, doa, saran, kesabaran, ketulusan yang diberikan kepada penulis selama ini.
10. Sahabat-sahabat terdekat penulis, Agra Adiyasa, Jason Signori, Felicia Naomi, Leonard Egan, Gabriela Natania, Vieri Gunawan, Reo Joseano, Hans Nathanael, Kent Jordan, Jonathan John Hendry, Jennifer Silviana, Michael Alva, dan Michael Fabian yang selalu mendukung, memberi saran, memberi semangat bagi penulis untuk menyelesaikan studi semaksimal mungkin.
11. Teman-teman seperjuangan skripsi, Garry William, Veba Reksadiraja, Isabel Valencia, Crystallo Ferino, Stevanus Verrel yang selalu membantu dan menjadi teman diskusi selama proses penyusunan penelitian.
12. Teman-teman Manajemen UNPAR angkatan 2017 dan fakultas lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah menemani, berproses, mewarnai selama masa perkuliahan.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan semua pihak yang telah terlibat dan ikut membantu penulis selama ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara fisik maupun mental, secara finansial maupun non-finansial dalam penelitian ini.

Penulis,

Farica Raissa

DAFTAR ISI

	Hal.
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Beban Kerja	13
2.2.1 Pengertian Beban Kerja	13
2.2.3 Indikator Beban Kerja	14
2.3 Kepuasan Kerja	15
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja Karyawan	15
2.4 Kinerja	17
2.4.1 Pengertian Kinerja	17
2.4 Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	19
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	24
3.1 Metode dan Jenis Penelitian	24
3.1.1 Waktu dan Tempat Penelitian	24
3.1.2 Teknik Pengumpulan	24

3.1.3	Data.....	27
3.1.4	Populasi Penelitian.....	27
3.1.5	Sampel Penelitian	28
3.1.6	Operasionalisasi Variabel	29
3.1.7	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	31
3.1.8	Teknik Analisis Data	35
3.2	Objek Penelitian.....	40
3.2.1	Profil Perusahaan	40
3.2.2	Visi dan Misi Perusahaan	43
3.2.3	Bagan Organisasi Perusahaan	43
BAB 4 HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN		45
4.1	Gambaran Umum Responden.....	45
4.1.1	Profil Responden.....	45
4.2	Analisis Beban Kerja	48
4.2.1	Analisis Beban Waktu	48
4.2.2	Analisis Beban Usaha Mental.....	49
4.2.3	Analisis Beban Tekanan Psikologis.....	50
4.3	Analisis Kepuasan Kerja.....	52
4.3.1	Analisis Kepuasan Terhadap Pekerjaan(The Job Itself)	52
4.3.2	Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Gaji (<i>Pay</i>).....	53
4.3.3	Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Promosi (<i>Promotion</i>)	54
4.3.4	Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Pengawasan (<i>Supervision</i>)	55
4.3.5	Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Rekan Kerja (<i>Partner</i>)	56
4.4	Analisis Kinerja Karyawan.....	59
4.4.1	Analisis Kinerja Berdasarkan Kualitas (<i>Quality</i>)	59
4.4.2	Analisis Kinerja Berdasarkan Kuantitas (<i>Quantity</i>)	60
4.4.3	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Berdasarkan Kerjasama (<i>Cooperation</i>).....	60
4.4.4	Analisis Kinerja Berdasarkan Tanggung Jawab	61
4.4.5	Analisis Kinerja Berdasarkan Inisiatif.....	62
4.4.6	Kesimpulan Analisis Kinerja.....	63

4.5	Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.5.1	Uji Asumsi Klasik Linear Berganda.....	64
4.5.2	Analisis Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	68
4.5.3	Uji Pengaruh Parsial (Uji T).....	69
4.5.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.5.5	Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	71
4.6.6	Kesimpulan Penelitian	72
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		73
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran	75
Daftar Pustaka		77
Kuesioner <i>Preliminary Research</i>		79
Kuesioner Penelitian		83
Hasil Rekapitulasi Data: Jawaban Responden		92
RIWAYAT HIDUP PENULIS		96

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 1. 1 Grafik Perubahan Pendapatan Perusahaan Kuartal III/2020	1
Gambar 1. 2 Model Penelitian	9
Gambar 3. 1 <i>Interval Scale</i>	25
Gambar 3. 2 Logo PT. Gracia Pharmindo.....	40
Gambar 3. 3 Bagan Organisasi PT. Gracia Pharmindo.....	43
Gambar 4. 1 Divisi Responden	46
Gambar 4. 2 <i>Normal Probability Plot</i>	66
Gambar 4. 3 Histogram Distribusi Data Kuesioner	66
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heterokedastisitas	68
Gambar 4. 5 Kriteria Uji T	70

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 1. 1 Net Sales PT. Gracia Pharmindo.....	2
Tabel 3. 1 Interpretasi Beban Kerja	26
Tabel 3. 2 Interpretasi Kepuasan Kerja.....	26
Tabel 3. 3 Interpretasi Kinerja Karyawan	27
Tabel 3. 4 Operasional Variabel Beban Kerja	30
Tabel 3. 5 Operasional Variabel Kepuasan Kerja	30
Tabel 3. 6 Operasional Variabel Kinerja Karyawan	31
Tabel 3. 7 Uji Validitas Variabel X1 (Beban Kerja).....	32
Tabel 3. 8 Uji Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja).....	33
Tabel 3. 9 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	34
Tabel 3. 10 Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	35
Tabel 4. 1 Usia dan Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 4. 2 Jabatan Responden.....	47
Tabel 4. 3 Masa Kerja Responden	47
Tabel 4. 4 Kesimpulan Analisis Beban Waktu	48
Tabel 4. 5 Kesimpulan Analisis Beban Usaha Mental.....	49
Tabel 4. 6 Kesimpulan Analisis Beban Tekanan Psikologis.....	50
Tabel 4. 7 Kesimpulan Analisis Variabel Beban Kerja	51
Tabel 4. 8 Analisis Kepuasan Kerja Terhadap <i>The Job Itself</i>	52
Tabel 4. 9 Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Gaji (<i>Pay</i>).....	53
Tabel 4. 10 Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Promosi	54
Tabel 4. 11 Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Pengawasan	55
Tabel 4. 12 Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Rekan Kerja.....	56
Tabel 4. 13 Kesimpulan Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 4. 14 Analisis Kinerja Berdasarkan Kualitas	59
Tabel 4. 15 Analisis Kinerja Berdasarkan Kuantitas	60
Tabel 4. 16 Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Kerjasama	61
Tabel 4. 17 Analisis Kinerja Berdasarkan Tanggung Jawab	62
Tabel 4. 18 Kesimpulan Kinerja Berdasarkan Inisiatif.....	62

Tabel 4. 19 Kesimpulan Analisis Kinerja	63
Tabel 4. 20 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas.....	67
Tabel 4. 21 Hasil Uji Pengaruh Parsial Variabel X1 dan X2 (Uji T).....	70
Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	71
Tabel 4. 23 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	72

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal.
Lampiran 1 Kuesioner <i>Preliminary Research</i>	79
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 3 Hasil Rekapitulasi Data: Jawaban Responden.....	92

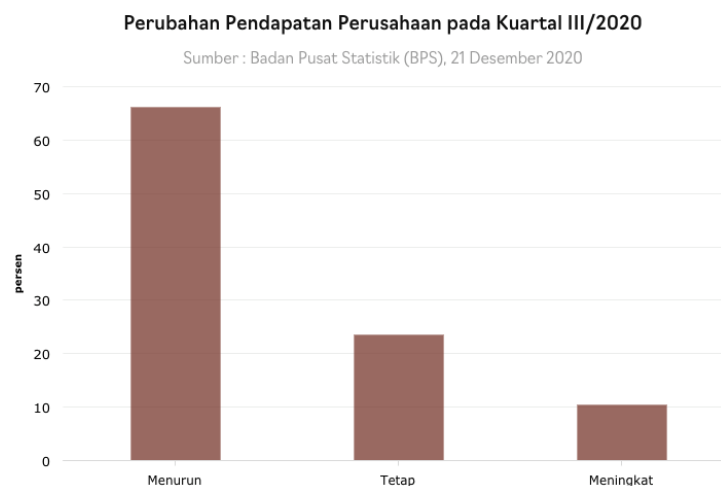
BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pandemi *COVID-19* berdampak bagi seluruh dunia industri. Hampir semua perusahaan terdampak, baik itu perusahaan BUMN, maupun perusahaan swasta. Berdasarkan hasil survey Badan Pusat Statistik (BPS) memperlihatkan bahwa sebesar 66,09% perusahaan di Indonesia mengalami penyusutan pendapatan sepanjang kuartal III/2020. Pendapatan yang menyusut ini terjadi karena sejumlah perusahaan terkena dampak Pandemi *COVID-19*. Sebesar 23,48% perusahaan di Indonesia menyatakan bahwa pendapatannya tidak menyusut pada kuartal III/2020. Sementara, ada sebesar 10,43% perusahaan yang mengaku mengalami peningkatan pendapatan pada bulan Juli sampai September 2020. BPS juga mencatat terjadi penurunan pendapatan secara signifikan pada pekerja selama pandemi. Hal ini disebabkan oleh menurunnya kinerja dunia usaha. Seperti yang ditunjukkan pada **Gambar 1.1** di bawah ini.

Gambar 1. 1
Grafik Perubahan Pendapatan Perusahaan Kuartal III/2020



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 21 Desember 2020

Penyusutan pendapatan yang terjadi di perusahaan dikarenakan terjadinya penurunan penjualan. Perusahaan terdampak karena terpaksa memberhentikan karyawannya karena kurang mampu untuk membayar gaji/upah karyawannya. Sehingga perusahaan terpaksa untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat Pandemi COVID-19 ini.

Salah satunya seperti yang terjadi di perusahaan yang hendak saya teliti yaitu PT Gracia Pharmindo. PT Gracia Pharmindo bergerak di bidang farmasi dengan jumlah karyawan total 627 karyawan. Selama Pandemi COVID-19, perusahaan mengalami penurunan penjualan yang bersangkutan dengan penurunan pendapatan perusahaan. Karena menurunnya penjualan tersebut selama Pandemi, maka perusahaan terpaksa melakukan efisiensi yaitu dengan cara PHK.

Tabel 1. 1
Net Sales PT. Gracia Pharmindo

	2019	2020
Januari	17.003.501.724	15.816.208.416
Februari	18.216.019.152	15.813.627.731
Maret	19.793.861.637	18.581.710.404
April	19.367.494.102	13.121.062.386
Mei	24.499.540.200	10.357.050.149
Juni	15.179.917.579	8.670.778.165
Juli	17.855.375.392	10.608.789.205
Agustus	18.602.145.783	11.901.056.127
September	17.257.002.517	13.500.279.567
Oktober	17.223.035.510	13.093.434.774
November	17.235.525.084	15.768.252.617
Desember	15.952.524.583	20.776.369.536
Total	218.185.943.263	168.008.619.079

Sumber data : Data internal perusahaan

Dari **Tabel 1.1** di atas, dapat dikatakan bahwa PT Gracia Pharmindo mengalami penurunan yang cukup signifikan dibandingkan tahun 2019 sebelum adanya Pandemi COVID-19. Di mana penurunan sudah mulai terjadi di awal tahun 2020. Kemudian penurunan yang sangat drastis terjadi di bulan Mei, Juni dan Juli 2020. Di mana keadaan tersebut memaksa PT Gracia Pharmindo untuk melakukan PHK pada bulan Juni- Juli 2020. PHK tersebut berdampak kepada 80 karyawan pabrik dan 40 karyawan kantor. Dampak PHK

tersebut, membuat *jobdesc* pekerjaan seseorang menjadi bertambah. Akan tetapi, jam kerja yang diberlakukan tetaplah sama.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yaitu hasil wawancara, penulis menemukan bahwa terpaksa di-PHK karena perusahaan harus meminimalisir pengeluaran perusahaan. Selain itu juga, terjadi pemadatan pekerjaan bagi karyawan-karyawan di perusahaan. Di mana 1 karyawan yang tadinya hanya mengerjakan satu tugas, kini merangkap menjadi dua sampai tiga pekerjaan. Selain itu juga, pihak manajemen perusahaan perlu melakukan observasi *KPI* masing-masing karyawan dengan waktu yang tidak menentu, biasanya dilakukan 3 bulan atau 6 bulan sekali, kini bisa saja dalam waktu 2 bulan atau setiap dirasakan sudah diperlukan penilaian karyawan maka sudah dilakukan observasi terhadap setiap karyawan. Penetapan target pun mengalami perubahan sejak Pandemi COVID-19, di mana karyawan di-*push* untuk mencapai target triwulan yang besar. Masalah yang lain adalah kinerja karyawan yang semula baik, kini karena pemadatan pekerjaan, maka kinerja karyawan menjadi menurun.

Untuk mendalami lebih lanjut, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 15 responden pada bulan Oktober 2021. Responden tersebut meliputi *manager* dari masing-masing divisi dan beberapa anggota divisi. Hasilnya adalah *manager HR* dan *finance* menyatakan bahwa mereka mendapatkan pekerjaan tambahan selama Pandemi COVID-19 ini. Di mana *manager HR* memperoleh tugas tambahan yaitu pengelolaan *tracing COVID-19* dan komputerisasi sistem. Sedangkan, *manager finance* menyatakan pekerjaan tambahan yang ia peroleh cukup banyak. Sisanya dari bagian marketing maupun produksi mengatakan tidak mendapatkan tugas tambahan. Kemudian, sebanyak 13,3% dari responden menyatakan bahwa target selama 6 bulan terakhir tidak tercapai. Hal tersebut dikarenakan *tools IT* yang kurang mendukung, adanya pengurangan jumlah karyawan, dan penambahan beberapa *jobdesc* baru. Selain itu juga, sebanyak 60% dari total responden menyatakan bahwa mereka bekerja melebihi jam kerja selama satu minggu adalah sebanyak 5 hari. 33,3% menyatakan bekerja melebihi jam kerja selama satu minggu adalah sebanyak 1 hari. Sisanya 6,7% menyatakan bekerja melebihi jam kerja sebanyak 2 hari. Rata-rata durasi waktu bekerja melebihi jam kerja per harinya 100% responden menjawab 1 sampai 2 jam.

Kemudian sebanyak 13,3% responden menyatakan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena muncul masalah baru yang lebih prioritas, banyaknya *jobdesc* baru, serta belum semua pekerjaan menggunakan sistem (manual). Lalu sebanyak 13,3% menyatakan bahwa mengalami peningkatan absensi selama 6 bulan terakhir dikarenakan karantina wilayah dan *monitoring* karyawan yang lebih ketat.

Menurut (Shah, et al., 2011), kinerja karyawan menjadi fokus utama di seluruh dunia bagi semua industri bisnis. Kinerja dianggap salah satu faktor pembeda dari perusahaan lainnya. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan beban kerja baik dari segi waktu, mental, maupun tekanan psikologisnya.

Beban kerja dapat dilihat dari perspektif obyektif dan subyektif. Dari sudut pandang obyektif, beban kerja dilihat dari keseluruhan waktu yang digunakan atau sejumlah kegiatan yang dilakukan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan sudut pandang subyektif, beban kerja berkenaan tentang beban kerja berlebih, ukuran dari tekanan pekerjaan, dan tingkat kepuasan kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak/berlebih dapat berpengaruh terhadap kesehatan fisik maupun mental pekerja karena kelelahan dan reaksi-reaksi yang muncul seperti sakit kepala, perasaan emosional yang tidak terkontrol (mudah marah), gangguan pencernaan, dsb. Sedangkan beban kerja yang amat rendah juga menimbulkan rasa monoton dan kebosanan. Kebosanan tersebut timbul karena pekerjaan yang dilakukan secara rutin hanya sedikit sehingga menyebabkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan tersebut dan dapat membahayakan pekerja (Manuaba,2020).

Kepuasan kerja menjadi hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena menurut Ghazali (2005), kepuasan kerja adalah keadaan yang memuaskan atau secara emosional positif yang berasal dari hasil penilaian seseorang atas pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja itu sendiri menjadi penting karena kepuasan kerja dapat digunakan sebagai acuan untuk mengaktualisasi diri juga meningkatkan kematangan psikologis karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Asad (2004), di mana kepuasan kerja berpengaruh terhadap

produktivitas kerja seseorang, kinerja, tingkat kehadiran, serta tingkat turnover karyawan dalam suatu perusahaan. Demikian juga seperti yang dikatakan oleh Affandi (2016, hal.33) bahwa kepuasan menjadi salah satu penyebab meningkatnya kinerja, sehingga karyawan yang merasa puas akan lebih efektif efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan gejala yang telah disebutkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan judul penelitian **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GRACIA PHARMINDO SELAMA PANDEMI COVID-19 (2021-2022).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan mengenai beban kerja di PT. Gracia Pharmindo selama Pandemi *COVID-19*?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Gracia Pharmindo selama Pandemi *COVID-19*?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Gracia Pharmindo selama Pandemi *COVID-19*?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Gracia Pharmindo selama Pandemi *COVID-19*?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah disebutkan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui beban kerja karyawan PT Gracia Pharmindo selama Pandemi *COVID-19*.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT Gracia Pharmindo selama *Pandemi COVID-19*.

3. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Gracia Pharmindo selama Pandemi *COVID-19*.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gracia Pharmindo selama Pandemi *COVID-19*.

1.4 Manfaat Penelitian

Bagi perusahaan terkait

Untuk memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam pembagian beban kerja masing-masing karyawan agar karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Juga sebagai informasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan memerlukan 3 faktor penting agar usahanya dapat berjalan dengan baik, yaitu : sumber daya alam, sumber daya manusia, dan sumber daya modal. Dari ketiga faktor tersebut, yang paling berpengaruh adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Di mana manusia merupakan sumber daya yang strategik yang dimiliki suatu perusahaan. Karyawan merupakan penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi, terkadang karena suatu kondisi tertentu, beban pekerjaan yang dilimpahkan perusahaan kepada karyawan-karyawannya membuat karyawan tidak dapat melaksanakan kewajibannya secara maksimal bahkan yang parahnya adalah mengalami penurunan. Karena beban kerja yang terlalu tinggi, dapat berakibat kepada kinerja karyawan.

Menurut Tarwaka (2011:130) menyatakan bahwa beban kerja adalah timbal balik dari tuntutan tugas-tugas serta lingkungan tempat bekerja, berkreasi, perilaku, dan persepsi dari para pegawai. Menurut Munandar (2014:355), “beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Menpan (2004) mendefinisikan

beban kerja adalah serangkaian aktivitas yang harus diselesaikan pada oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Sehingga dari pengertian di atas, peneliti menyimpulkan beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan dengan mempertimbangkan kemampuan dan keterampilan dalam rentang waktu tertentu .

Kepuasan kerja menurut Robbins and Judge (2017:50), adalah suatu kesan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu analisis pada karakteristik-karakteristiknya. Menurut Wirawan (2013:698), kepuasan kerja adalah pandangan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Pandangan tersebut dalam bentuk perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Perasaan dan sikap tersebut bisa bersifat positif maupun negatif. Ketika seseorang merasa puas atas pekerjaannya maka perasaan yang diperoleh bersifat positif. Sedangkan ketika seseorang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka perasaan yang diperoleh bersifat negatif.

Kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seorang karyawan sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2011:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja menurut Hasibuan (2017:194), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang telah diraih seorang karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan didasarkan atas keahlian, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai tanggung jawabnya.

Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja melibatkan evaluasi karyawan saat ini atau di masa lalu terhadap standar kinerja karyawan. Evaluasi harus dilakukan seformal mungkin berdasarkan seperangkat kriteria yang ditetapkan secara wajar, secara obyektif, dan sistematis.

Menurut Mangkunegara (2011:61), terdapat sepuluh indikator untuk menilai kinerja yaitu :

1. Kecepatan
2. Kemampuan dari dimensi kuantitas
3. Kerapihan
4. Ketelitian
5. Hasil kerja dari dimensi kualitas
6. Jalinan kerja sama
7. Kekompakan
8. Hasil kerja bagian dari dimensi tanggung jawab
9. Mengambil keputusan
10. Kemampuan dari dimensi inisiatif

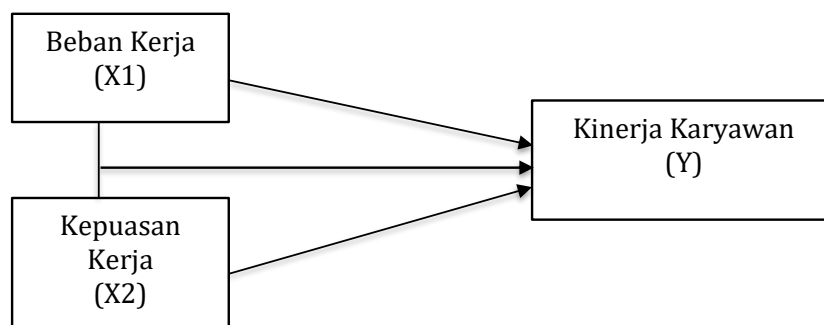
Seperti beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dengan penelitian menurut Bulan Fatma, dkk (2019) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PG. Kebon Agung Malang” menyatakan bahwa kepuasan kerja, stress kerja, dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Kebong Agung Malang. Sedangkan berdasarkan penelitian Putri Anggraeni dan I Kadek Sugiantara (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Dukuh, Karangasem.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka melalui penelitian-penelitian yang sudah-sudah, kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian di dalam jurnal berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang” yang disusun oleh Iskandar, S., dan Granada, G.S. terdapat teori dari Michael G (Nur Afrahmiati, 2007) yang mengemukakan bahwa ketika karyawan menghayati pekerjaannya sebagai beban kerja maka karyawan tersebut menjadi keberatan dalam melakukan pekerjaannya karena kemampuannya yang tidak

sesuai dengan tuntutan organisasi maka hal tersebut dapat berdampak pada perilaku yang dihasilkan oleh karyawan yaitu perilaku kurang baik dalam bekerja, seperti bermalas-malasan, menghindari tugas-tugas yang diberikan, juga rendahnya motivasi atau kinerja pegawai tersebut.

Gambar 1. 2
Model Penelitian



Sumber : hasil olah penulis

Maka berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disebutkan di atas, peneliti membuat hipotesis penelitian yaitu beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gracia Pharmindo selama masa Pandemi COVID-19.

