

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembukaan UUD 1945 Negara Republik Indonesia salah satunya berisi tentang tujuan dibentuknya Negara Republik Indonesia yaitu mewujudkan rakyat yang sejahtera, makmur dan adil secara spiritual juga material. Pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945 berisikan tentang tiap masyarakat patut mendapatkan pekerjaan untuk menuju kehidupan lebih makmur. Dari UUD tersebut, agar semua rakyat Indonesia memperoleh kehidupan lebih makmur dan pekerjaan yang lebih layak, negara Indonesia perlu mengambil langkah atau tindakan guna mewujudkan tujuan tersebut.

Langkah pertama yang dilakukan oleh pemerintah negara Indonesia yaitu membuat undang-undang tentang ketenagakerjaan yang tertuang di Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Undang-undang tersebut dibuat guna dapat menyerap tenaga kerja ditengah tuntutan globalisasi ekonomi secara luas. Selain itu diharapkan undang-undang tersebut dapat melindungi tenaga kerja Indonesia serta mensejahterakan pekerja.

Pada bab IV Ketenagakerjaan Pasal 154A tertulis buruh atau pekerja memutus hubungan pekerjaan dengan perusahaan disebabkan karena ia diberi tanggung jawab untuk melakukan kewajiban di luar perjanjian awal. Hal tersebut sejalan dengan kejadian yang sering terjadi di lingkungan kerja yaitu

karyawan yang mengajukan *resign* sebelum perjanjian selesai atau sebelum kontrak habis. Karyawan mengajukan pemutusan hubungan kerja terhadap suatu perusahaan salah satunya disebabkan karena perusahaan memberikan pekerjaan diluar perjanjian kerja atau memberikan pekerjaan diluar batas kemampuan karyawan.

Setiap perusahaan seharusnya memberikan beban pekerjaan berdasarkan kemampuan dan karakteristik tiap pekerja, agar pekerja dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Hal lain yang menjadi pengaruh dari hasil kinerja yang diberikan karyawan yaitu beban kerja (Lestari et al., 2020). Menurut Munandar (2011) dalam Taufik et al., (2020) menjelaskan pengertian dari beban kerja yaitu perintah yang diperuntukkan kepada tenaga kerja agar terdapat penyelesaian berdasarkan pada tempo yang disepakati menggunakan potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja menjadi suatu hal yang berpengaruh besar terhadap perusahaan. Dengan memberikan beban kerja seefektif mungkin, perusahaan dapat melihat sejauh mana batas maksimal karyawan menyelesaikan beban kerja yang diberikan serta terdapat pengaruh atau tidaknya terhadap karyawan tersebut. Pemberian beban kerja yang berlebih akan berdampak pada psikis ataupun fisik serta reaksi-reaksi emosional yang dialami karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik guna mengatasi rasa jenuh yang dialami karyawan menjadi berkurang atau bertambah.

Gaya kepemimpinan memiliki arti seseorang yang memiliki otoritas manajerial atau orang yang dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku orang lain (Taufik et al., 2020). Sedangkan kepemimpinan menurut Robbins dan Coulter (2012) dalam Taufik et al., (2020) yaitu tindakan untuk dapat memberi pengaruh serta memimpin kelompok demi menuju tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan hal yang penting untuk mengurangi beban kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, dapat mengarahkan semua karyawan untuk mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

Penjelasan diatas sejalan dengan Perda Provinsi Jawa Timur No. 2 Tahun 2009 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Lain Provinsi Jawa Timur. Pada bab VIII pasal 18 yaitu pemimpin dalam organisasi memiliki tanggung jawab untuk melakukan koordinir serta membimbing bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya. Perda ini dibuat guna menciptakan sistem organisasi yang memiliki kinerja dan integritas tinggi di Jawa Timur. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila seorang pemimpin di dalam suatu organisasi menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai sehingga pekerja akan memiliki motivasi dan disiplin kerja.

Pegawai memiliki tingkat kinerja yang rendah salah satunya dapat dipengaruhi oleh kurangnya peran seorang pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang harmonis dan kurang dalam membina pegawai. Kinerja atau *performance* adalah kunci tiap individu agar dapat mencapai produktivitasnya dan mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja tenaga

kerja secara kuantitas dan kualitas didapat dengan mengerjakan tugas yang diberikan dengan rasa tanggung jawab (Munandar (2011) dalam Taufik et al., (2020)).

Sebelumnya telah dilakukan penelitian oleh (Febriastuti et al., 2015) dengan judul “*Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kerjasama Teknik Luar Negeri Di Kementerian Sekretariat Negara*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe penelitian Eksplanatori. Hasil dari penelitian ini yaitu beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Hayati et al., 2016) dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Seksi PKC di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya)*”. Metode yang diterapkan yaitu metode kuantitatif dan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pemimpin memegang peran penting guna mencapai tujuan dalam organisasi tidak terkecuali di CV. Segoro Kidul Probolinggo. Selain peran seorang pemimpin keberhasilan CV. Segoro Kidul Probolinggo dalam mengembangkan perusahaannya dapat juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan. CV. Segoro Kidul merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi sembako dan makanan ringan. Berlokasi di Jl. PPI, No. 28, Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Pada Tahun 2022

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Administrasi	8
2	Gudang	6
3	Sales	50
4	Pengiriman	6

Sumber: Data Jumlah Karyawan CV. Segoro Kidul (2022)

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan CV. Segoro Kidul Probolinggo pada tahun 2022 berjumlah 70 karyawan. Yang terdiri dari divisi administrasi sebanyak 8 orang, divisi gudang sebanyak 6 orang, divisi sales atau pemasaran sebanyak 50 orang, dan bagian pengiriman sebanyak 6 orang.

Secara keseluruhan kinerja pegawai di beberapa bidang sudah mumpuni, akan tetapi masih terdapat persoalan lain yang perlu diberi penanganan guna kinerja karyawan dapat meningkat kembali. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari kuantitas kerja pegawai salah satunya dari absensi karyawan. Tingkat absensi pegawai akan mempengaruhi kinerja yang diberikan. Berikut data karyawan tidak masuk kerja pada tahun 2022.

Tabel 1. 2 Persentase Karyawan Tidak Masuk Kerja Pada Tahun 2022

Tahun	Bulan	Jenis Kelamin	
		Laki-Laki	Perempuan
2022	Januari	48%	33%
	Februari	48%	17%
	Maret	44%	17%
	April	28%	0%
	Mei	39%	17%
	Juni	50%	43%
	Juli	59%	29%
	Agustus	49%	25%
	September	49%	38%
	Oktober	48%	0%
	November	48%	0%
	Desember	50%	0%

Sumber: Hasil Olah Peneliti (2023)

Tabel 1.2, menunjukkan persentase karyawan tidak masuk kerja pada tahun 2022. Di bulan Januari persentase karyawan laki-laki tidak masuk sebesar 48%, sedangkan karyawan perempuan 33%. Bulan Februari persentase karyawan laki-laki tidak masuk kerja sebesar 48%, sedangkan karyawan perempuan 17%. Bulan Maret persentase karyawan laki-laki tidak masuk kerja sebesar 44%, sedangkan karyawan perempuan 17%. Pada bulan April persentase karyawan laki-laki tidak masuk kerja sebesar 28%, sedangkan karyawan perempuan 0% atau tidak pernah tidak masuk. Bulan Mei persentase karyawan laki-laki tidak masuk kerja sebesar 39% sedangkan karyawan perempuan 17%. Bulan Juni persentase karyawan laki-laki tidak masuk kerja sebesar 50%, sedangkan karyawan perempuan 43%. Dibulan Juli persentase

karyawan laki-laki tidak masuk kerja sebesar 59%, sedangkan karyawan perempuan 29%. Bulan Agustus persentase karyawan laki-laki tidak masuk kerja sebesar 49%, sedangkan karyawan perempuan 25%. Bulan September persentase karyawan laki-laki tidak masuk kerja sebesar 49%, sedangkan karyawan perempuan 38%. Pada bulan Oktober persentase karyawan laki-laki tidak masuk kerja sebesar 48%, sedangkan karyawan perempuan 0% atau tidak pernah tidak masuk. Bulan November persentase karyawan laki-laki tidak masuk kerja sebesar 48%, sedangkan karyawan perempuan 0% atau tidak pernah tidak masuk. Dan di bulan Desember persentase karyawan laki-laki tidak masuk kerja sebesar 50%, sedangkan pada karyawan perempuan 0%.

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan CV. Segoro Kidul Probolinggo mengalami kenaikan dan penurunan pada tahun 2022. Untuk karyawan laki-laki pada bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Mei 2022 mengalami penurunan tingkat absensi. Namun pada bulan Juni 2022 sampai dengan bulan Desember 2022 tingkat absensi karyawan laki-laki mengalami kenaikan. Sedangkan pada karyawan perempuan di bulan Mei 2022 sampai dengan bulan September 2022 mengalami kenaikan. Tetapi di bulan Oktober 2022 hingga bulan Desember 2022 karyawan perempuan tidak pernah tidak masuk. Tingkat kenaikan dan penurunan absensi tersebut akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di CV. Segoro Kidul diketahui beban kerja dan gaya kepemimpinan dapat memberi pengaruh

terhadap kinerja karyawan. Karyawan CV. Segoro Kidul diberikan beban pekerjaan yang terlampau berlebih. Perusahaan cenderung memberikan karyawan beban pekerjaan diluar dari kesanggupannya. Keadaan tersebut mengakibatkan karyawan sering pulang larut malam karena menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai dan seringkali bekerja melebihi batas jam kerja. Karyawan tak jarang juga diberikan pekerjaan tambahan diluar yang diperjanjikan atau diluar tupoksi mereka. Penjelasan diatas berdampak pada kejenuhan karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal, seperti karyawan yang sering datang terlambat dan sering tidak masuk bekerja.

Selain itu terdapat perubahan rotasi struktural kepemimpinan yang mengakibatkan terjadinya perubahan pola kerja dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin lama ke pemimpin baru. Pemimpin yang lama cenderung bersikap santai dan mudah didekati. Selain itu pemimpin yang lama selalu memberikan pujian apabila karyawan bekerja dengan baik. Namun ia menerapkan aturan yang tidak sama antara peraturan tertulis dengan implementasi di lapangan, seperti ketidakmerataan peraturan yang diterapkan antar pegawai. Keadaan tersebut dapat membuat hubungan antar karyawan tidak harmonis, serta berkurangnya citra pemimpin terhadap karyawan. Dalam menegakkan kedisiplinan, pimpinan yang lama terkesan tidak tegas dan asal-asalan sehingga karyawan cenderung menyepelekan peraturan yang dibuat.

Sedangkan pemimpin yang baru cenderung bersikap kaku. Pemimpin yang baru selalu menetapkan standar penyelesaian tugas yang diberikan dan

implementasi peraturan yang dibuat harus sesuai dengan peraturan tertulis. Sehingga karyawan di CV. Segoro Kidul mengalami masa peralihan keadaan dan perlu melakukan adaptasi dari peralihan tersebut. Pada masa peralihan terdapat berbagai ketidakcocokan yang dialami karyawan. Ketidakcocokan tersebut seperti karyawan harus menyesuaikan gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin yang baru.

Selain itu terdapat perbedaan mengenai beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dari pemimpin yang lama ke pemimpin yang baru. Hal ini juga disertai dengan pimpinan yang terlalu dominan. Menurut pegawai pemimpin tidak seharusnya berperan terlalu dominan, dari peran tersebut pegawai yang awalnya sanggup menyudahi tanggung jawab yang menjadi kewajibannya berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan menjadi tertekan dan timbul rasa kurang nyaman yang akhirnya kinerja yang dihasilkan menurun.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas, peneliti memiliki minat untuk mengamati lebih lanjut terkait beban kerja yang dialami oleh karyawan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin di CV. Segoro Kidul Probolinggo apakah ada pengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan. Karena itu, penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Segoro Kidul Kota Probolinggo (Studi Kasus Pada Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020)”**.

B. Rumusan Masalah

Menurut penjelasan yang sudah diuraikan dalam Latar Belakang penelitian ini, yang akan menjadi rumusan masalah sebagai acuan yaitu "Bagaimana Pengaruh Antara Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Segoro Kidul Probolinggo?".

C. Tujuan Penelitian

Terdapat tujuan yang penulis ingin raih dalam penelitian ini, yaitu:

1. Tujuan Umum

Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah:

- a. Penyempurnaan teori atau temuan baru perihal variabel yang diteliti yaitu beban kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
- b. Menjelaskan kontradiksi yang ditemukan terkait teori dan kenyataan yang ada di lapangan.
- c. Menjelaskan hubungan atau konsep pada penelitian sebelumnya tetapi belum digali lebih dalam.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Segoro Kidul Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Segoro Kidul Probolinggo.

D. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan terdapat manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yang dibagi menjadi tiga yaitu manfaat teoritis, manfaat praktis dan manfaat metodologis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang diharapkan dari segi teoritis yaitu:

- a. Menguji teori yang sesuai dengan fenomena penelitian.
- b. Menemukan variabel dan indikator sebagai landasan reformasi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang diharapkan dari segi praktis yaitu:

- a. Bagi Universitas Panca Marga Probolinggo

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan serta dijadikan salah satu referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya dengan menerapkan metode kuantitatif memakai analisis regresi linear sederhana yang dilakukan oleh akademisi, mahasiswa dan peneliti selanjutnya.

- b. Bagi Perusahaan

Penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat memberi informasi terhadap perusahaan berkenaan tentang pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan yang berdampak terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawan dan memberikan

beban pekerjaan yang seimbang dengan kemampuan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Karyawan dan Masyarakat

Penulis mengharapkan penelitian ini menghasilkan sesuatu yang dapat memicu motivasi karyawan dan masyarakat dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

3. Manfaat Metodologis

Dari segi metodologis, penulis berharap dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan regresi linear sederhana dapat mempermudah penulis untuk melakukan penelitian serta penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan kajian tambahan dalam penyusunan penelitian berikutnya yang melakukan penelitian serupa bagi mahasiswa ataupun masyarakat umum.

E. Sistematika Penulisan

Agar dapat memberikan gambaran singkat tentang pembahasan pada penelitian ini, maka penelitian ini terbagi menjadi lima bab. Adapun sistematika penulisannya yakni:

Bab I merupakan bab yang bersifat pendahuluan. Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan tinjauan pustaka. Bab ini berisi mengenai penelitian terdahulu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, kerangka

dasar teori yang menguraikan teori – teori berdasarkan penelitian mengenai kajian variabel-variabel yang akan diteliti, dan kerangka pemikiran.

Bab III merupakan metode penelitian. Pada bab ini dijelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, skala pengukuran dalam penelitian dan teknik analisis data yang digunakan.

Bab IV yaitu hasil dan pembahasan. Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum tentang perusahaan yang menjadi objek penelitian, penyajian data yang menjadi fokus penelitian dan analisis dan interpretasi data, sehingga hasil analisis yang diteliti dapat diketahui dari pembuktian hipotesis serta hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Bab V yaitu penutup. Pada bab ini dijelaskan mengenai kesimpulan dan hasil dari penelitian ini. Dijelaskan pula mengenai ada pengaruh atau tidaknya antara variabel yang diteliti. Selain itu pada bab ini berisikan tentang saran terhadap pihak-pihak yang terkait dan usulan yang ditujukan untuk peneliti selanjutnya.