

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini dapat ditandai dengan banyaknya perusahaan besar yang mana menjadi pesaing dengan adanya teknologi yang canggih. Perusahaan harus mampu mempunyai karyawan yang memiliki *skill* yang tinggi yang sesuai dengan *job spesifikasi* yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tujuan utama dari perusahaan adalah untuk mendapatkan laba semaksimal mungkin, sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat terjamin. Hal ini dikarenakan organisasi yang baik akan memfokuskan terhadap sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal. Adapun kedudukan sumber daya manusia memiliki tingkat yang paling tinggi sehingga dapat mendorong perusahaan dalam menampilkan nilai dan keyakinan, norma dalam berperilaku sebagai sarana dalam meningkatkan produktivitas.

Lerian (2019) Bidang yang terpenting dalam manajemen adalah sumber daya manusia yang mana manusia adalah aset perusahaan yang menjadi kunci suatu keberhasilan perusahaan. Adapun sumber daya yang dimaksud adalah seseorang yang memberikan pikiran, kreativitas, bakat bahkan tenaga dalam bekerja. Dalam hal ini karyawan dituntut agar mampu melakukan tugas yang sudah dibebankan kepadanya agar lebih profesional, yang mana karyawan agar dapat berfikir keras, disiplin dan loyalis demi keberhasilan perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga

perusahaan mampu memiliki karyawan yang profesional yang sesuai dengan *skill* yang dibutuhkan oleh perusahaan yang di inginkan.

Musniadi (2020) Ditengah wabah pandemi Covid-19 yang terjadi pada tanggal 2 maret 2020 hingga sampai sekarang. Pandemi Covid 19 sudah menyebar di seluruh dunia. Virus ini pertama kali di temukan di kota wahana Cina, kemudian menyebar di Indonesia. Dengan adanya virus Covid-19 ini segala aktivitas di hentikan dan berdampak pada berbagai aspek seperti aspek sosial, aspek budaya hingga aspek ekonomi. Dalam hal ini Indonesia merupakan salah satu negara yang terlanda penyebaran virus Covid-19, yang mana virus ini tidak hanya berdampak pada kesehatan manusia saja, akan tetapi dapat menyebabkan krisis ekonomi

Dalam upaya mengurangi penyebaran Covid-19 maka pemerintah memberikan kebijakan yang mana sudah` ditetapkan PP Nomor 21 tahun 2020 mengenai pembatasan sosial bersekala besar (PSBB). Tujuan adanya kebijakan tersebut adalah membatasi segala aktivitas dan mengharuskan masyarakat untuk tidak keluar rumah. Pemerintah juga menerapkan *Work From Home* (WFH) untuk karyawan yang bekerja baik di perusahaan swasta maupun di pemerintah. Terdapat beberapa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan akibat pandemi covid-19. Dalam hal ini pemerintah melakukan kebijakan dengan mempertimbangkan semaksimal mungkin, dengan tujuan dapat mengurangi COVID-19.

Pendapat lain menurut (Helmy,wahyu dan Dwi ,2020) Pada saat ini perusahaan dihadapkan dengan menghambatnya produksi dan distribusi. Hal ini mengakibatkan menurunnya penjualan, berkurangnya bahan baku serta kesulitan dalam permodalan sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja. Dengan adanya penurunan

produktivitas kerja maka perusahaan akan mengalami rugi sehingga perusahaan melakukan PHK untuk karyawan. Dengan adanya penurunan penjualan maka menjadikan tantangan perusahaan dalam menghadapi covid-19. Adapun agar dapat menjaga kestabilan kegiatan bekerja maka hal ini perusahaan harus mampu mengupayakan efisiensi kerja disaat masa pandemi.

PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri kayu lapis dan anak perusahaan dari Samko Timber Group yang berada di wilayah Jawa timur, seperti Jombang, Madiun, Jember dan Banyuwangi. Produk utama dari PT Sumber Graha Sejahtera adalah lembaran kayu lapis. Dalam hal ini PT Sumber Graha Sejahtera mampu merekrut karyawan sebanyak 3.000 pekerja (Triharjo, 2020). Dengan 14 divisi yang meliputi divisi *log yard*, divisi *assembling*, divisi *florebase*, divisi *glueplan*, divisi *playwood 1*, divisi *playwood 2*, divisi *veneer*, divisi *engineering*, *Human resource Development*, *accounting*, divisi *logistic*, *faceback*, *kemanaan* serta divisi *purchasing*.

(Sipayung dan Ramon, 2017) Aspek yang berhubungan dengan produktivitas adalah aspek pencapaian target dan aspek perbandingan. Aspek pertama berhubungan dengan pencapaian target, dengan adanya pencapaian tersebut maka karyawan dapat mengukur apakah target yang sudah ditentukan oleh perusahaan sudah maksimal. Aspek kedua berkaitan dengan perbandingan antara pemasukan dan realisasi kegunaannya apakah pekerjaan tersebut sudah dilaksanakan dengan baik. Produktivitas kerja berkaitan dengan kerja sama antara individu dan kelompok yang mana sumber daya manusia menjadi tolak ukur suatu keberhasilan perusahaan,

adapun Produktivitas kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti ketrampilan, disiplin kerja, budaya serta beban kerja.

Dalam penelitian ini terdapat permasalahan yang mana dengan adanya covid-19 karyawan tidak mampu mencapai target produksi serta realisasi yang dicapai mengalami penurunan yang cukup banyak maka karyawan tidak mampu mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga produksi yang dihasilkan cenderung menurun. Salah satu Indikator produktivitas kerja adalah kuantitas kerja mengenai target produksi. Dalam hal ini dengan adanya Covid-19 ini produktivitas yang dihasilkan perusahaan setiap bulannya tidak meningkat dan cenderung menurun, yang mana dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.1: Data Produksi Divisi Veneer Tahun 2020

NO	Bulan	Target Produksi Veneer	Realisasi	Presentase
1	Januari 2020	1.922.000 m ³	1.633.700 m ³	85%
2	Februari 2020	1.922.000 m ³	1.620.000 m ³	84%
3	Maret 2020	1.860.000 m ³	1.543.800 m ³	83%
4	April 2020	1.860.000 m ³	1.540.000 m ³	82%
5	Mei 2020	1.798.000 m ³	1.470.360 m ³	81%
6	Juni 2020	1.798.000 m ³	1.450.000 m ³	80%

Sumber: Data Produksi Divisi Veneer PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Fenomena tersebut yaitu mengenai penurunan produktivitas kerja salah satunya adalah divisi veneer yang mana dengan adanya covid1-9 ini produksi yang dihasilkan tidak mencapai target yang sudah ditentukan. Hal ini dikarenakan divisi veneer sering mendapat teguran dari divisi

assembling karena lembaran kayu yang dihasilkan kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan prosedur ukuran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Maka mengakibatkan proses penjualannya cenderung menurun dikarenakan produksi yang dihasilkan tidak sesuai ukuran. Sehingga dapat dikatakan bahwa menurut Anasi (2019) Mengatakan bahwa hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas.

Permasalahan lain yang ada di PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) terkait jumlah produksi lembaran *veneer* karyawan tidak mencapai target perusahaan. Setiap hari perusahaan menetapkan jumlah produksi sebesar 1.798.000 -1.922.000 m³ akan tetapi karyawan tiap bulannya hanya mencapai 1.633.700 m³ - 1.450.000 m³ dengan pencapaian presentasi 80% - 85% dalam pencapaian target. Dalam memproduksi kayu karyawan membutuhkan waktu sekitar 8 jam pershift yang mana di bagi menjadi 3 shift, akan tetapi dengan adanya covid-19 tersebut terdapat perubahan jam kerja Menurut (Yuyun,2020) sebelum adanya covid pekerjaan dimulai dari jam 07.30-15.30, 15.30-23.30 dan 23.30 – 07.30 akan tetapi dengan adanya covid ini jam kerja nya karyawan lebih pagi dimulai dari jam 07.00-15.00, 15.00 -23.00 dan 23.00-07.00 serta dengan adanya pandemi covid ini karyawan juga melakukan lembur yang dilaksanakan hari sabtu dari jam 07.00-15.00 dengan adanya perubahan jam shift kerja maka tidak menuntut kemungkinan perusahaan menjadi rugi.

Permasalahan selanjutnya adalah ketika adanya covid-19 ini produksi di PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) terus berjalan akan tetapi barang menumpuk . Hal ini dikarenakan adanya sistem PSBB sehingga untuk proses pengiriman barang baik di dalam negeri (Surabaya, kalimantan, sumatera dan jakarta) maupun yang diluar

negeri (Jepang, Eropa, Cina dan Singapura) menjadi terhambat. Selain itu dengan adanya covid-19 ini membuat orderan di tahun ini permintaannya mengalami penurunan. Adapun penerapan PSBB dengan sejumlah negara ekspor mengalami kendala dalam proses penjualan.

Dalam segi pengiriman barang kebijakan PSBB proses logistik semakin sulit dilakukan dan tidak hanya dilakukan antara wilayah Indonesia akan tetapi antar negara, sehingga dengan adanya Covid-19 proses pengiriman barang mengalami kendala. Adapun dalam segi permintaan barang pada saat pandemi covid-19 dapat menyebabkan permintaan barang menjadi menurun padahal produk *plywood* merupakan material pendukung sebagai properti. Maka dengan adanya permintaan barang yang menurun perusahaan menurunkan kegiatan usahanya untuk mengurangi resiko.

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan cenderung turun. Adapun data dari perkembangan produktivitas PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) kurang memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Adapun menurut (Lerian, 2019) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (barang atau jasa) dengan input (tenaga kerja dan bahan). Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, beban kerja, dan pengawasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pada masa pandemi produksi yang dihasilkan oleh karyawan cenderung menurun. Hal ini dikarenakan adanya pembatasan sosial berskala besar sehingga

proses pengiriman barang menjadi terhambat. Adapun demi menjaga kestabilan kegiatan bekerja maka dilakukan upaya efisiensi kerja yang mana dapat menekan biaya operasional ditengah pandemi covid-19 (Helmy, dkk 2020). Adapun penelitian lain menyatakan bahwa dalam mencapai produktivitas maka terdapat motivasi yang tinggi yang mana tercermin dalam etos kerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Maka dengan adanya motivasi dapat membantu karyawan dalam bekerja, dengan adanya motivasi maka karyawan lebih produktif, lebih kreatif dan efisien sehingga karyawan dapat mencapai target (Sugara,2019). Hasil tersebut menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan produktivitas.

Menurut (Irma, dkk 2018) Pada beberapa perusahaan maka karyawan diharuskan melakukan pekerjaan yang sudah diberikan yang sesuai dengan target. Sehingga dapat menyebabkan beban kerja bagi karyawan karena tidak ada kesiapan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Pendapat lain (Chinnadurai 2014) beban kerja adalah suatu pekerjaan atau tugas yang banyak sehingga dapat menjadikan kecemasan dan ketegangan seseorang dan menimbulkan stress. Hal tersebut disebabkan karena *skill* yang menuntut harus tinggi, serta kecepatan dalam pengerjaan suatu pekerjaan yang tinggi, dan volume kerja yang banyak, sehingga beban kerja yang dialami seperti tekanan terminal lingkungan, pola istirahat, kecepatan kerja ataupun tekanan mental yang terkait dalam pekerja. Hal ini dikarenakan beban kerja sebagai jumlah sumber daya yang dibutuhkan mengenai tugas yang bersamaan serta penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas (Tentama, dkk, 2019) .

Lebih lanjut Qoyimah, dkk (2019) Beban kerja tersebut dapat memberikan dampak negatif dan dampak positif. Adapun dampak negatif adalah adanya semangat dalam bekerja, merasa cemas serta gelisah. Akan tetapi dengan adanya beban kerja dapat berdampak positif seperti munculnya motivasi atau semangat kerja dalam meningkatkan produktivitas, kedua dampak tersebut akan terjadi tergantung karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini beban kerja dapat melibatkan semua kegiatan waktu yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung dan harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan (Johari, Fee and Zati, 2014).

Berdasarkan hasil observasi dengan karyawan divisi *veneer* pada saat pandemi covid-19 PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) melakukan PHK. Perusahaan melakukan PHK dikarenakan pada saat covid-19 penjualan perusahaan cenderung menurun, sehingga perusahaan mengalami kerugian dan harus merumahkan karyawan. Adapun jumlah karyawan yang terkena PHK di PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data jumlah karyawan Divisi Veneer Sebelum dan Selama pandemi covid-19

NO	Bagian	Jumlah Karyawan sebelum Covid-19	Jumlah Karyawan Setelah Covid-19
1	Kepala Bagian	1	1
2	Kepala Seksi	3	3
3	Koordinator Lapangan	3	3
4	Operator	3	3
5	Buruh	287	254
Jumlah		300	264

Sumber: Divisi *Veneer* PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) 2019-2020

Dari data diatas Permasalahan yang ada di PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) adalah sebelum adanya pandemi covid-19 ini karyawan divisi *veneer* adalah 300

Karyawan dan setelah adanya pandemi menjadi 264 karyawan. Dalam menyelesaikan pekerjaannya dibagi menjadi 3 shift. Pershiftnya sebelum adanya covid-19 adalah 100 orang dan setelah adanya covid menjadi 88 orang, Sehingga dengan banyaknya target yang harus dicapai perbulannya dengan jumlah 264 karyawan. Maka karyawan merasa terbebani atas pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Adapun untuk mengetahui masing-masing beban kerja karyawan maka dapat dihitung dengan menggunakan pengukuna Normal hasil dengan tujuan untuk mengetahui beban kerja masing-masing karyawan dengan menggunakan rumus:

$$Norma\ Hasil = \frac{Hasil}{Orang \times waktu}$$

Adapun jumlah beban kerja perbulan pada masing-masing karyawan dapat dilihat ditabel sebagai berikut:

Tabel 1.3 Jumlah Beban Kerja Karyawan

NO	Bulan	Realisasi	Presentase
1	Januari 2020	1.633.700 / 300 x 140 jam	38,89
2	Februari 2020	1.620.000 / 300 x 140 jam	38,57
3	Maret 2020	1.543.800 / 264 x 140 jam	41,76
4	April 2020	1.540.000 / 264 x 140 jam	41,73
5	Mei 2020	1.470.360 / 264 x 140 jam	39,78
6	Juni 2020	1.450.000 / 264 x 140 jam	39,73

Dari rumus tersebut maka dapat dilakukan pengukuran bahwa pada saat bulan Januari realisasi yang dicapai karyawan sebesar 1.633.700 / 300 x 140 jam = 1.633.700 / 42.000 maka beban kerja masing-masing karyawan sebesar 38.89

perbulan, dan pada saat bulan Februari sebesar $1.620.000 / 300 \times 140 \text{ jam} = 1.620.000 / 42.000 \text{ jam/bln}$ maka beban kerja masing-masing karyawan sebesar 38,57 perbulan, dan bulan Maret saat pandemi covid-19 jumlah karywan menjadi 264 maka diperoleh nilai $1.543.800 / 264 \times 140 \text{ jam} = 1.543.800 / 36.960 \text{ jam/bln}$ maka beban kerja masing-masing karyawan sebesar 41.76 perbulan, bulan April $1.540.000 / 264 \times 140 \text{ jam} = 1.540.000 / 36.960 \text{ jam/bln}$ maka beban kerja masing-masing karyawan sebesar 41.73 perbulan, bulan Mei $1.470.360 / 264 \times 140 \text{ jam} = 1.470.360 / 39.78 \text{ jam/bln}$ maka beban kerja masing-masing karyawan sebesar 39.78 perbulan dan pada bulan Juni $1.450.000 / 264 \times 140 = 1.450.000 / 36.960 \text{ jam /bln}$ maka beban kerja masing-masing karyawan sebesar 39.23 perbulan sehingga dapat disimpulkan bahwa pada saat pandemi covid-19 yaitu bulan Maret, April, Mei dan Juni beban kerjanya lebih berat daru pada bulan Januari dan Februari sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja masing-masing karyawan sebelum dan setelah adanya covid-19 meningkat.

Dalam penelitian yang di lakukan oleh Lerian (2019) memaparkan bahwa beban kerja yang dihadapi oleh karyawan adalah akibat adanya volume kerja yang tidak sesuai dengan *skill* karyawan maka menjadi penghambat proses produksi. Hal tersebut karena karyawan mendapat volume kerja yang berlebihan sehingga karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas nya maka karyawan tidak mampu mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lerian (2019) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Adapun penelitian lain mengatakan bahwa kurangnya kontrol atas beban kerja maka akan menyebabkan kelelahan yang buruk sehigga kinerja yang karyawan

cenderung menurun (Johari, Fee dan Zati 2016). Penelitian lain menurut (Tentama, dkk 2019) mengatakan bahwa beban kerja yang berlebihan kepuasan kerja karyawan menjadi turun, yang mana beban kerja tersebut adalah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sehingga dengan banyaknya beban kerja akan tetapi fasilitas yang didapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan merasa tidak puas akan fasilitas yang didapatkan. Dalam penelitian (Tentama, dkk 2019) hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Melihat dalam penelitian (Qoyyimah, dkk 2019) Dalam hal ini karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Beban kerja tidak hanya berhubungan dengan kuantitas dan kualitas yang dihasilkan, akan tetapi dapat dilakukan dengan analisis beban kerja yang mana dapat mencegah tekanan kerja yang berlebihan. Apabila beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan berat maka berdampak pada kinerja karyawan dalam perusahaan, Dan apabila beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan ringan akan berdampak tidak efisiensinya terhadap perusahaan. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Lebih lanjutnya lagi penelitian yang dilakukan oleh Chinnadurai (2014) hasil penelitian menentukan bahwa karyawan yang bekerja yang diluar ruangan dengan beban kerja yang tinggi maka akan berdampak pada produktivitas sehingga perusahaan akan menjadi rugi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Anasi (2019)

menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan hubungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga dengan adanya peningkatan produktivitas kerja maka karyawan akan merasa puas atas pekerjaan yang sudah dicapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nadlaty (2019) mengatakan bahwa beban kerja yang terlalu banyak maka produktivitas yang dihasilkan karyawan akan rendah. Hal ini dikarenakan Produktivitas akan semakin berkurang ketika beban kerja terlalu melebihi batas kemampuan karyawan. Keberhasilan institusi salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan dalam mencapai target perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara beban kerja dengan produktivitas, hal ini dikarenakan ketika beban kerja tinggi maka produktivitas yang dihasilkan akan turun.

Penelitian yang dilakukan oleh Jumanthoro (2019) Hal ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan juga sumber daya manusia merasa tidak terbebani dengan tugas dan wewenang yang diberikan sehingga tugas pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan. Adapun dalam penelitian Sandi, Mahendara dkk (2020) mengatakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi akan menurunkan produktivitas berdasarkan hasil tersebut menduga bahwa beban kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas hal ini dikarenakan beban kerja merupakan tuntutan tugas tugas dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus mampu diselesaikan dengan waktu tertentu. Kerja shift / jam

membuat kelelahan bagi karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan sehingga dapat menurunkan produktivitas. Beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang sedikit dapat berpengaruh terhadap perusahaan. Sehingga beban kerja dapat mengubah tingkat efektifitas dan efisiensi kerja suatu perusahaan berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Nadlaty (2019) menyatakan bahwa beban kerja yang banyak dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja, dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Jumanoro (2019) menyatakan bahwa adanya beban kerja yang tinggi serta kemampuan yang dimiliki karyawan sudah sesuai maka karyawan tidak terbebani atas tugas dan wewenang sehingga tugas dan pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan. Hasil dari penelitian tersebut maka terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan dan penelitian yang dilakukan Sandi dan Mahendra (2020) menyatakan bahwa beban kerja adalah tuntutan tugas dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus mampu diselesaikan pada waktu tertentu. Dengan adanya kerja shift/kerja malam maka dapat membuat kelelahan bagi karyawan akibat beban kerja yang berlebihan. Adapun beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas.

Menurut (Irma, dkk 2018) Persoalan mengenai beban kerja serta produktivitas yang turun sehingga akan muncul dorongan motivasi dari dalam individu. Adapun terbentuknya motivasi intrinsik terjadi karena adanya keinginan yang ada dari dalam

individu. Sehingga dapat membangkitkan semangat dan dorongan kepada individu serta dapat mengerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu dan mencapai kesuksesan. Hal ini dikarenakan manusia harus mempunyai naluri untuk mencapai sesuatu, sehingga motivasi intrinsik dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Permasalahan yang ada di PT Sumber Graha Sejahtera divisi *veneer* selama pandemi covid-19 ini adalah bagaimana cara yang paling efektif untuk dapat mengerakkan dan meningkatkan kinerja karyawan agar tetap secara sadar dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Sehingga produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan dapat meningkat sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi respon yang ditunjukkan dari masing-masing karyawan akan berbeda-beda. Hal ini dikarenakan motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan memiliki perilaku yang berbeda-beda.

Permasalahan lain yang ada di divisi PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) adalah dengan adanya covid-19 ini motivasi intrinsik karyawan cenderung menurun. Hal ini dapat dilihat dari Tabel.1.1 yang mana terdapat penurunan produktivitas karyawan pada beberapa bulan. Bahkan karyawan tidak dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa rendahnya produktivitas kerja disebabkan oleh beberapa hal yaitu kurangnya motivasi intrinsik serta kurangnya tanggung jawab yang sudah diberikan, beban kerja dan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat beban kerja yang tinggi dapat mendorong motivasi bagi individu untuk meningkatkan kinerja karyawan (Bendoly and Mike, 2017).

Dalam hal ini motivasi yang penting dalam menentukan perilaku karyawan adalah motivasi instrinsik yang mana terbentuknya motivasi intrinsik terjadi karena adanya keinginan sehingga dapat membangkitkan semangat serta dapat menggerakkan untuk mencapai kepuasan. Adapun karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan bekerja lebih keras, loyalitas serta mempunyai disiplin kerja yang tinggi, dan untuk karyawan yang tidak termotivasi secara intrinsik maka akan bekerja apa adanya (Irma, 2018), sehingga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik.

Lebih lanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Sipayung dan Ramon, 2017) menyatakan bahwa rendahnya produktivitas adalah kurangnya motivasi instrinsik yang mana kurangnya tanggung jawab dalam pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bendoly and Mike, 2017) menyatakan bahwa tingkat beban kerja dapat diamati secara objektif sedangkan motivasi yang didorong oleh tekanan yang mana dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan naik, Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Dari hasil penelitian terdahulu yang mana terdapat pengaruh negatif serta tidak signifikan maka peneliti menambahkan variabel motivasi intrinsik sehingga dengan adanya motivasi intrinsik diharapkan hasil yang diperoleh dapat berpengaruh positif dan signifikan serta fenomena kasus yang ada pada Divisi veneer PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) Kab. Jombang maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul.

“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS MELALUI MOTIVASI

INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI DIVISI *veneer* PT SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS) KAB. JOMBANG.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada masa pandemi covid-19 didivisi *veneer* PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi intrinsik pada masa pandemi covid-19 didivisi *veneer* PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) ?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas pada masa pandemi covid-19 didivisi *veneer* PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) ?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja melalui motivasi intrinsik sebagai variabel *intervening* pada masa pandemi covid-19 didivisi *veneer* PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada masa pandemi covid-19 didivisi *veneer* PT Sumber Graha Sejahtera (SGS)
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi intrinsik pada masa pandemi covid-19 didivisi *veneer* PT Sumber Graha Sejahtera (SGS)

3. Untuk mengetahui apakah produktivitas kerja berpengaruh terhadap motivasi intrinsik pada masa pandemi covid-19 di divisi *veneer* PT Sumber Graha Sejahtera (SGS)
4. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap Produktivitas melalui motivasi intrinsik sebagai variabel *intervening* pada masa pandemi covid-19 di divisi *veneer* PT Sumber Graha Sejahtera (SGS)

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang secara umum dapat diklarifikasikan menjadi dua yaitu:

1. Bagi instansi / perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dasar yang berhubungan dengan Beban kerja, produktivitas dan motivasi kerja dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di divisi *veneer* di PT SGS

2. Bagi pembaca atau peneliti

Dapat menambah informasi dan wawasan serta bahan pertimbangan bagi penulis lain sebagai referensi bagi pihak-pihak berkepentingan terutama tentang beban kerja, produktivitas serta motivasi kerja.

3. Bagi perguruan tinggi

Sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama masa perkuliahan agar dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis untuk berkarir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang ada.