

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 2019 tepatnya di awal bulan Maret, Indonesia telah terkena wabah pandemi virus Covid 19. Akibat dari pandemi tersebut banyak sekali perusahaan-perusahaan yang terkena dampaknya. Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah, mengemukakan bahwa pandemi Covid 19 berdampak pada semua aspek kehidupan, termasuk dalam sector ketenagakerjaan. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Kemnaker pada 2020 menunjukkan bahwa sekitar 88 persen perusahaan terdampak pandemi yang mengakibatkan kerugian pada operasioanl perusahaan, (www.m.mediaindonesai.com, 19 Februari 2021).

Kerugian yang di alami perusahaan dikarena penurunan jumlah permintaan barang serta penurunan volume produksi. Penurunan jumlah produksi juga salah satu akibat dari berkurangnya jumlah karyawan yang bekerja dikarenakan sejak pandemi Covid 19 pemerintahh menerapkan system kerja *Work From Home* di anjurkan hanya kurang lebih 50 persen karyawan yang bekerja secara langsung diperusahaan dan yang lainnya harus bekerja dari rumah.

Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berpengaruh penting terhadap berjalanya suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2016:3) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan SDM harus dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang

dimiliki harus proposional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan dan kelelahan SDM. Demikian pula dengan kualitas SDM harus memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan.

Dari sekian banyaknya perusahaan yang terdampak pandemi Covid 19, salah satunya ada CV. Cahaya Logam Abadi yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengembangan (developing), pembuatan (building) dan perencanaan (design) dalam berbagai bentuk aksesoris tiang listrik.

CV. Cahaya Logam Abadi juga menerapkan system kerja *Work From Home* untuk membantu pemerintah dalam mengatasi masalah pandemi Covid 19 sehingga berdampak pada kinerja karyawan CV. Cahaya Logam Abadi. Dikarenakan jumlah karyawan yang diperbolehkan masuk bekerja secara langsung di perusahaan hanya sedikit tidak sesuai dengan jumlah tugas kerja yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meski dalam kondisi pandemi Covid 19 karyawan tetap dituntut untuk dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.

Mengingat tuntutan kerja yang semakin banyak serta besarnya peran karyawan untuk dapat membantu perusahaan dalam mengatasi masalah akibat dampak dari pandemi Covid 19, maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Siagian dalam R. Sasti Vidia Febrianti (2017: 8) yang berjudul “Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Unit Terminal Petikemas Makassar” mengatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik ditengah keadaan pandemi Covid 19 saat ini. Selain itu disiplin juga berguna untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan dan prosedur baru perusahaan selama pandemi Covid 19 sehingga tetap dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Selama masa pandemi Covid 19 seluruh perusahaan wajib menerapkan system kerja *Work From Home* (WFH) begitu pula dengan CV. Cahaya Logam Abadi. Sedikitnya karyawan yang diperbolehkan masuk kerja dibandingkan banyaknya pekerjaan yang ada sehingga banyak karyawan yang harus bekerja *double* agar seluruh pekerjaan bisa selesai tepat waktu, hal itu dapat menyebabkan stress kerja yang di alami karyawan. Menurut Veithzal dalam Christine Julvia (2016:60) yang berjudul Pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang mengalami stress kerja akan merasakan

frustasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas sehingga menghambat hasil kinerja karyawan.

Kementerian Kesehatan mengeluarkan panduan pencegahan dan pengendalian Covid 19 ditempat kerja saat dimulainya *new normal*. Aturan yang tertuang pada Kementerian Kesehatan telah menerbitkan Keputusan Menteri Kesehatan (Menkes) Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Covid 19 di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam mendukung keberlangsungan usaha pada situasi pandemi salah satunya yang berisi mendorong pekerja mencuci tangan saat tiba di tempat kerja, sebelum makan, setelah kontak dengan pelanggan atau pertemuan. Kemudian membudayakan etika batuk, dan menjaga jarak, berolah raga bersama saat sebelum bekerja serta menghindari penggunaan alat pribadi secara bersamaan seperti alat sholat, alat makan dan lain lain (CNBC Indonesia, 03 Juni 2020).

CV. Cahaya Logam Abadi juga berusaha menerapkan lingkungan kerja sesuai dengan peraturan pemerintah, adanya peraturan baru untuk kondisi lingkungan kerja di perusahaan maupun diluar perusahaan membuat karyawan harus dapat beradaptasi dengan baik sehingga tidak mengganggu pekerjaan karyawan. Menurut Nitisemo dalam Denok Sunarsi (2020:118) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di

Jakarta, menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis hasil kinerja juga akan tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi di CV. Cahaya Logam Abadi Sidoarjo.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan selama pandemi di CV. Cahaya Logam Abadi Sidoarjo?
2. Apakah stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan selama pandemi di CV. Cahaya Logam Abadi Sidoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan selama pandemi di CV. Cahaya Logam Abadi Sidoarjo?
4. Apakah disiplin kerja, stress kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan selama pandemi di CV. Cahaya Logam Abadi Sidoarjo?

1.2 Tujuan Penelitian

Adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi di CV. Cahaya Logam Abadi Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi di CV. Cahaya Logam Abadi Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi di CV. Cahaya Logam Abadi Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi di CV. Cahaya Logam Abadi Sidoarjo.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis dari penelitian ini adalah untuk melihat sebagai pengkajian bahwa pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh:

- a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak perusahaan untuk mengelola Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal disiplin kerja, stress kerja, lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

- b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- c. Bagi Peneliti
Dengan penelitian ini dapat dijadikan penulis sebagai bentuk tambahan wawasan yang diperoleh saat perkuliahan dapat diwujudkan secara langsung dalam dunia kerja.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)