BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Beban kerja adalah salah satu aspek dalam proses karyawan melakukan tanggungjawabnya di perusahaan. Beban kerja bisa menjadi sesuatu yang baik ataupun buruk tergantung pada variabel dan konteks yang dialami oleh karyawan. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat menigkatkan kinerja pegawai. Teknik analisis beban kerja *(workload analysis)* memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia, analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang di perlukan dalam mencapai tujuan organisional. Mudayana (2016) Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Munandar (2014) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun

waktu tertentu. Hart & Staveland (2011) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Wiranata (2014) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesai oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sitepu (2013) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu". Menurut Dhania (2010) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis.

Pembelajaran organisasi merupakan salah satu komponen penting dalam upaya terus menciptakan dan mengembangkan ide-ide baru yang ada di suatu perusahaan. Kemampuan dari anggota sendiri akan ditingkatkan untuk mencapai kinerja anggota yang sesuai dengan diharapkan perusahaan. Dalam pembelajaran organisasi, anggota akan terus mempelajari setiap ide-ide baru dan mengembangkan ide tersebut, sehingga anggota akan belajar secara bersama untuk meningkatkan kemampuan dari anggota. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan memperkuat keunggulan perusahaan yang

dimiliki. Dengan hal tersebut, akan mengurangi resiko dimana kinerja perusahaan telah using dan kalah bersaing dengan perusahaan lain. Fiol dan Marjorie (1985) Pembelajaran organisasi sebagai proses perbaikan tindakan melalui peningkatan pemahaman dan pengetahuan. Senge (1990) Pembelajaran organisasi adalah organisasi yang dapat memotivasi orang-orang di dalamnya secara berkelanjutan, meningkatkan kapasitas mencapai apa yang dicita-citakan, mengembangkan pola pikir baru, mengutarakan aspirasi kolektif secara bebas dan para anggota organisasi belajar bersama berkelanjutan. Garvin (1993) Pembelajaran organisasi sebagai pengorganisasian kreativitas, keterampilan, dan transfer pengetahuan yang kemudian diharapkan dapat meningkatkan perilaku sebagai perwujudan wawasan dan pengetahuan baru. Qi & Chau (2018) Indikator kinerja penting untuk mengevaluasi kinerja organisasi secara keseluruhan adalah pembelajaran organisasi. Starbuck (2017) Krisis akan lebih tahan terhadap pembelajaran organisasi yang baik. Wetzel dan Tint (2019) Pembelajaran organisasi hadir sebagai elemen penting dari dimensi seperti keinginan, disiplin, pengambilan keputusan, dan harmoni.

Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Cameron dan Quinn (2011) hubungan antara budaya organisasi dan karyawan adalah kunci keberhasilan organisasi. Schein (1996) dalam mendefinisikan budaya, menggunakan istilah kelompok untuk mendefinisikan semua ukuran unit sosial dalam setiap studi budaya organisasi. Warrick (2017) menggunakan konsep kelompok untuk menggambarkan organisasi atau

sekelompok orang sebagai seperti sebuah negara atau keluarga, kelompok-kelompok orang yang cenderung membentuk budaya tertentu, dan dia merujuk pada budaya dari setiap kelompok orang atau keseluruhan. organisasi yang bekerja sama. Ferguson (2016) Budaya sangat berbeda antara dan di dalam organisasi, di mana budaya dapat membawa yang terbaik atau terburuk dari karyawan. Cameron dan Quinn (2011) mengatakan bahwa melalui budaya organisasi kita dapat membedakan antara perusahaan yang sukses dan perusahaan yang gagal. Aramina (2015) budaya organisasi adalah masalah yang kompleks di tempat kerja dan di dunia pada umumnya, hal ini terkait langsung dengan kinerja dan efektivitas perusahaan, jika budaya organisasi kuat, perusahaan lebih efektif. Sebagian besar diskusi tentang budaya organisasi Cameron dan Ettington (1988) telah sepakat bahwa budaya adalah 'perekat sosial' yang mengikat semua orang dalam organisasi bersama-sama. Hofstede, Neuijen, Ohayv, & Sanders, 1990; Khazanchi, Lewis, dan Boyer (2007) Budaya organisasi juga mengacu pada kumpulan norma, keyakinan, nilai, dan klaim penting yang dimiliki bersama oleh karyawan organisasi dan menggabungkan tujuan, misi, praktik, dan kebijakan organisasi. (Wallach 1983), budaya organisasi harus diukur berdasarkan tiga dimensi: budaya mendukung, budaya inovatif, dan budaya birokrasi. Shahzad, Xiu, dan Shahba (2017) mengukur budaya organisasi dengan pemberdayaan karyawan.

Bono dan Judge (2003) Kinerja karyawan telah diteliti dalam berbagai konteks, lintas disiplin dan budaya yang berbeda selama beberapa dekade, dengan tujuan untuk memahami perilaku, konsep, dan sumber daya yang

mendorong kinerja. Rivai (2008) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Gibson (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Mathis dan Jackson (2006), indikator kinerja karyawan adalah: kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, kemampuan bekerja sama. Benardin dan Russel (2000), kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. hasil kerja adalah hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan perempuan yang dicapai.

Terdapat beberapa penelitian yang menganalisis pengaruh beban kerja dengan kinerja karyawan. Ada beberapa hasil yang menunjukkan pengaruh dari beban kerja dan kinerja karyawan. Penelitian Thamrin (2018) dengan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan pergantian posisi karyawan di hotel grand rocky Bukittinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Soelton (2018) penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penulis menemukan adanya *research gap* antara pengaruh beban kerja dengan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis mencoba melakukan penelitian pengaruh beban kerja dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan budaya organisasi sebagai variabel mediasinya.

Berdasarkan variabel yang telah penulis susun, studi empiris akan dilaksanakan di pabrik garmen di kabupaten Sukoharjo. Hal ini berdasarkan pada pengamatan yang dilakukan oleh penulis di perusahaan tersebut. Beban kerja dari tenaga kerja perusahaan tidaklah sedikit, sehingga mendorong penulis untuk melaksanakan penelitian terkait beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari pula pada tidak jarang ada pergantian posisi di perusahaan.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa penulis memiliki ide penelitian berjudul ***"PENGARUH BEBAN KERJA DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI"*** **(Studi Empiris Pabrik Garmen di Kabupaten Sukoharjo)**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi?
3. Apakah pembelajaran organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pembelajaran organisasi memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi?
5. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi?
7. Apakah pembelajaran organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisa pengaruh beban kerja terhadap budaya organisasi
3. Untuk menganalisa pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisa pengaruh pembelajaran organisasi terhadap budaya organisasi
5. Untuk menganalisa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menganalisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi
7. Untuk menganalisa pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan pembaca dan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan sehingga bisa memberikan pandangan untuk perencanaan maupun untuk bahan evaluasi perusahaan khususnya mengenai pengaruh pembelajaran organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan evaluasi diri bagi tiap individu karyawan terhadap kinerjanya.