

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dinamika dunia kerja yang terus berkembang, setiap organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan optimal. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur utama dalam menilai produktivitas dan keberhasilan suatu unit kerja, termasuk dalam sektor usaha kecil menengah seperti DU Berkah Rosok yang berlokasi di Desa Ngrukem, Kabupaten Ponorogo. Sebagai sebuah usaha yang bergerak dalam bidang pengelolaan dan daur ulang barang-barang bekas, DU Berkah Rosok sangat bergantung pada efektivitas dan efisiensi tenaga kerjanya. Namun, seperti banyak UMKM lainnya, tantangan terkait pengelolaan sumber daya manusia sering kali menjadi hambatan serius dalam meningkatkan produktivitas. Dalam konteks ini, dua faktor penting yang perlu dikaji secara mendalam adalah beban kerja dan kompensasi, karena keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kawiana (2020) .

Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam kurun waktu tertentu, serta tingkat kesulitan dan tekanan yang menyertainya. Di DU Berkah Rosok, karakteristik pekerjaan yang bersifat fisik dan rutin menyebabkan beban kerja karyawan cenderung tinggi, baik dari segi volume maupun intensitas. Beban kerja yang tidak seimbang atau melebihi

kapasitas kemampuan karyawan dapat memicu stres, kelelahan, dan menurunnya motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja Armansyah (2022) . Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menimbulkan kejenuhan dan kurangnya tantangan dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengevaluasi dan mengatur beban kerja secara proporsional agar tidak menimbulkan tekanan psikologis maupun fisik yang berlebihan, serta mampu mempertahankan semangat kerja karyawan dalam jangka panjang.

Selain beban kerja, kompensasi juga merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi dapat berbentuk finansial maupun non-finansial, seperti gaji, insentif, tunjangan, penghargaan, dan fasilitas kerja yang mendukung. Di DU Berkah Rosok, sistem kompensasi belum sepenuhnya terstruktur secara profesional, dan masih didasarkan pada kesepakatan informal antara pemilik usaha dan karyawan. Ketidakjelasan dalam sistem pemberian kompensasi dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunnya loyalitas, serta peningkatan turnover karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang adil, kompetitif, dan transparan dapat menjadi faktor pendorong motivasi kerja, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mengenai bagaimana sistem kompensasi yang diterapkan di DU Berkah Rosok memengaruhi kinerja karyawan, baik secara individual maupun kolektif Paramitadewi (2017) dan Ahmad et al. (2019) .

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya indikasi ketidakseimbangan antara beban kerja yang diemban karyawan dengan imbalan yang diterima. Sebagian besar karyawan merasa kelelahan akibat tingginya intensitas pekerjaan fisik, terutama dalam proses pengangkutan, pemilahan, dan penataan barang bekas yang berat dan tidak mudah diorganisasi. Dalam waktu yang bersamaan, kompensasi yang diberikan dianggap belum sepenuhnya mencerminkan tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini berpotensi menimbulkan rasa ketidakadilan dan ketidakpuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Meskipun demikian, masih minim kajian ilmiah yang mengulas secara komprehensif tentang keterkaitan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di sektor informal seperti usaha rosok, khususnya di wilayah pedesaan seperti Ngrukem Mahawati (2021).

DU Berkah Rosok sebagai bagian dari pelaku ekonomi lokal di Desa Ngrukem memiliki peran strategis dalam menyerap tenaga kerja, terutama dari kalangan masyarakat sekitar yang memiliki keterbatasan akses ke lapangan kerja formal. Maka dari itu, perbaikan dalam aspek manajemen sumber daya manusia tidak hanya akan berdampak pada peningkatan produktivitas internal perusahaan, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap pembangunan ekonomi desa. Dengan memahami hubungan antara beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan, pemilik usaha dapat merancang strategi pengelolaan yang lebih manusiawi dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan pekerja, tanpa mengesampingkan efisiensi dan keberlanjutan usaha. Hal ini

penting mengingat sektor usaha seperti DU Berkah Rosok merupakan salah satu tulang punggung ekonomi mikro yang memiliki potensi besar untuk berkembang apabila dikelola dengan baik Mahawati (2021).

Penelitian ini menjadi relevan karena dapat memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana kondisi kerja aktual di usaha pengolahan barang bekas memengaruhi perilaku dan kinerja karyawannya. Dalam dunia akademik, studi semacam ini memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor informal, yang selama ini kurang mendapat perhatian. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi pemilik usaha maupun pembuat kebijakan lokal dalam menyusun sistem kerja dan skema kompensasi yang lebih adil dan produktif. Tidak hanya itu, penelitian ini juga diharapkan menjadi acuan bagi UMKM lainnya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pendekatan yang lebih sistematis dan berbasis data Rohman (2021).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini berfokus untuk menganalisis secara mendalam mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di DU Berkah Rosok, Desa Ngrukem, Kabupaten Ponorogo. Dengan pendekatan kuantitatif dan deskriptif asosiatif, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel bebas (beban kerja dan kompensasi) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Penelitian ini diharapkan tidak hanya mengungkap kondisi faktual di lapangan, tetapi juga memberikan kontribusi teoretis terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di

sektor informal. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan usaha lokal, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan pembangunan yang lebih inklusif dan berkelanjutan Rivai (2020).

Penelitian ini dilakukan pada UD Berkah Rosok, sebuah usaha yang bergerak di bidang pengolahan barang bekas atau rosok, yang berlokasi di Desa Ngrukem, Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo. Usaha ini memiliki peranan strategis dalam mendukung perekonomian lokal dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar Sihotang (2021) . Selama 19 tahun beroperasi, UD Berkah Rosok telah menjadi salah satu pusat pengelolaan barang bekas terbesar di wilayahnya, dengan menyediakan fasilitas penampungan barang yang luas dan sistem pengelolaan yang terorganisir. Selain itu, usaha ini juga memberikan kontribusi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dengan mempekerjakan 50 karyawan harian tetap, yang sebagian besar berasal dari lingkungan sekitar. Peran UD Berkah Rosok dalam mendukung daur ulang material tidak hanya berdampak pada keberlanjutan lingkungan, tetapi juga menciptakan dampak sosial dan ekonomi yang positif bagi komunitas lokal. Meskipun demikian, UD Berkah Rosok saat ini sedang mengalami tantangan signifikan terkait beban kerja yang tinggi dan kompensasi yang tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan sering mengalami kelelahan fisik dan mental akibat target pengolahan dan pengiriman barang rosok yang sulit dipenuhi karena tingginya target yang ditentukan di setiap tahunnya Sihotang (2021) .

Berikut adalah data olahan barang rosok siap kirim pabrik pada UD Berkah selama tahun 2022-2024.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Olahan dan Kiriman Barang Rosok  
Tahun 2022 – 2024**

No	Jenis Barang	Target (Ton)/Tahun	Realisasi (Ton)/Tahun			Rata- rata/tahun
			2022	2023	2024	
1.	Kardus	3600 Ton	2085	3013	2110	2402
2.	Besi	2600 Ton	1860	2150	2350	2120
3.	Logam	500 Ton	150	230	325	235
4.	Plastik	3000 Ton	1550	2000	2750	2100
5.	Kertas	2500 Ton	1300	1760	1900	1653
6.	Kaleng	2500 Ton	1100	1600	2300	1666

Sumber: Data Primer UD Berkah Rosok, 2024

Tabel 1.1 menunjukkan data kiriman berbagai jenis barang rosok selama 3 tahun terakhir yaitu 2022 sampai dengan 2024, karyawan UD Berkah Rosok tidak mampu dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan dalam pengiriman barang rosok. Berdasarkan data pada tabel diatas, selama 3 tahun terakhir menunjukkan fluktuasi terkait kiriman berbagai jenis barang rosok. Terindikasikan bahwa ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan dan para karyawan merasa target yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi sehingga sulit terealisasikan dalam pengiriman

ataupun pengolahan barang rosok per tahunnya. Berikut merupakan data absensi karyawan selama tahun 2024.

**Tabel 1.2 Data Absensi karyawan selama Tahun 2024**

Bulan	Jumlah Pegawai	Total Izin	Total Masuk
<b>Januari</b>	50	4	<b>46</b>
<b>Februari</b>	50	6	<b>44</b>
<b>Maret</b>	50	10	<b>40</b>
<b>April</b>	50	7	<b>43</b>
<b>Mei</b>	50	3	<b>47</b>
<b>Juni</b>	50	4	<b>46</b>
<b>Juli</b>	50	5	<b>45</b>
<b>Agustus</b>	50	6	<b>44</b>
<b>September</b>	50	4	<b>46</b>
<b>Oktober</b>	50	6	<b>44</b>
<b>November</b>	50	8	<b>42</b>
<b>Desember</b>	50	9	<b>41</b>

Sumber : Data Primer UD Berkah Rosok, 2024

Menurut tabel 1.2 diatas indikasi penurunan kinerja dalam beban kerja yang berlebih yaitu penetapan waktu kerja kerja bagi karyawannya pada hari senin-minggu dari jam 07.00-16.30 atau lebih dari 8 jam, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Selain itu menurut para karyawan, mereka merasa kesulitan dalam mengatur waktu dan energi sehingga menyebabkan kelelahan dan frustrasi sehingga

berdampak negatif pada kinerja mereka seperti banyaknya karyawan yang melakukan izin.

Sedangkan indikasi lain permasalahan adalah jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan UD Berkah, seperti gaji yang diberikan masih di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Ponorogo dan tidak adanya fasilitas BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan yang disediakan oleh perusahaan, yang seharusnya memberikan perlindungan sosial kepada karyawan pada saat bekerja serta pemberian insentif lembur yang kurang sesuai dengan beban kerja tambahan semakin memperburuk kondisi ini. Karyawan sering kali diminta bekerja di luar jam kerja tanpa mendapat kompensasi yang memadai, yang seharusnya menjadi bentuk apresiasi terhadap usaha dan waktu ekstra mereka. Kondisi kompensasi ini dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan di UD Berkah Rosok.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan dan kajian literatur, sebagian besar penelitian terdahulu tentang kompensasi, beban kerja dan kinerja karyawan cenderung berfokus pada perusahaan skala besar atau sektor formal yang telah menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia secara terstruktur, termasuk pemberian gaji sesuai UMR dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Namun, masih sangat sedikit penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara kompensasi yang tidak layak seperti gaji di bawah UMR dan ketiadaan BPJS dengan motivasi dan kinerja karyawan di sektor informal atau usaha kecil seperti industri rosok. Selain itu, belum banyak studi yang menyoroti bagaimana insentif non-struktural, seperti uang apresiasi

dalam kegiatan penelitian, dapat menjadi cerminan dari ketimpangan kesejahteraan karyawan, seperti studi yang dilakukan oleh Sumarsono (2018), menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak adil dapat memengaruhi kinerja melalui penurunan loyalitas dan motivasi, namun fokusnya masih pada sektor formal. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kesenjangan tersebut, khususnya dalam konteks perusahaan informal di daerah seperti UD Berkah Rosok, agar dapat memberikan gambaran nyata tentang pentingnya pemberian kompensasi layak bagi peningkatan kinerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang hasil penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Berkah Rosok Desa Ngrukem Kabupaten Ponorogo”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Berkah Rosok?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Berkah Rosok?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Berkah Rosok.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD Berkah Rosok.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lainnya sebagai bahan masukan maupun pertimbangan dan bisa dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi akademisi dalam mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan kompensasi, kesejahteraan karyawan, dan kinerja di sektor informal. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memperkaya literatur akademik, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang ingin mengangkat permasalahan serupa dalam konteks usaha kecil dan sektor nonformal.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat untuk memberikan saran, masukan dan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan

evaluasi bagi faktor–faktor beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan UD Berkah Rosok Ngrukem Kabupaten Ponorogo.