

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan harus berupaya untuk memperoleh keberhasilan dalam hasil kerja yang optimal. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi sebuah perusahaan. Karena mereka adalah kekuatan utama di balik aktivitas perusahaan yang berperan sebagai perencana, penggerak, dan pengendali semua sistem yang ada di dalamnya. Sumber Daya Manusia di definisikan sebagai salah satu penentu keberhasilan perusahaan, karena peran sumber daya manusia dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional Moch Faisal Akbar *et al.*, (2023). Setiap perusahaan tentu mempunyai modal yang besar, jika memiliki sumber daya alam yang cukup atau skala besar tetapi tidak memiliki sumber daya manusia yang dapat memanfaatkan dan mengelola perusahaan maka keberhasilan sebuah perusahaan tidak dapat diraih.

Oleh karena itu, perusahaan kerap kali menghadapi berbagai permasalahan dalam optimalisasi manajemen sumber daya manusia, salah satunya adalah kinerja karyawan. Menurut Nadilah *et al.*, (2023) berpendapat bahwa salah satu aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu institusi yakni kinerja karyawan, yang di mana kinerja memperoleh kesetaraan antara *output* kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Marisya, (2022) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing – masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini peneliti tertarik melakukan penelitian di sektor industri manufaktur berjenis logam, yakni pada PT. Afan Logam Lestari yang merupakan sebuah perusahaan manufaktur Aluminium, yang telah memiliki izin untuk beroperasi dalam pemanfaatan limbah B3. Perusahaan ini berjalan selama 16 tahun, yang mengelola limbah B3 berjenis Dross, Slag, dan Scrap Aluminium. Perusahaan telah menjadi kompetitor di bidang yang terpercaya bagi perusahaan limbah B3 aluminium baik itu perusahaan BUMN maupun Swasta. Penelitian ini dilakukan di PT. Afan Logam Lestari yang berlokasi di Jl. Budi Utomo RT 05 RW 02, Desa Mlaras, Kecamatan Sumobito, Jombang.

Kinerja karyawan dalam perusahaan PT. Afan Logam Lestari mengalami penurunan dalam pencapaian target yang seharusnya diperoleh oleh perusahaan, bentuk konsistensi dalam kinerja karyawan adalah sejauh mana pencapaian target atau cara bagaimana mereka bekerja untuk berhasil menentukan pencapaian keberhasilan perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan dapat mencapai target, tetapi sebaliknya jika kinerja karyawan kurang baik maka perusahaan perlu melakukan peningkatan kinerja. Menurut Abun *et al.*, (2021) dalam penelitian Nugraheni *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seorang individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai kemampuan yang berhubungan dengan keterampilan teknis atau kompetensi yang akan menunjukkan hasil.

Diketahui Kinerja karyawan di PT. Afan Logam Lestari terjadi adanya kendala atau hambatan yang sulit bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Setiap tahun terjadi penurunan kinerja yang ditandai dengan pencapaian produksi yang belum

sesuai target, hal ini bisa dibuktikan dengan data laporan pada tahun 2022 hingga 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Laporan Produksi Aluminium PT. Afan Logam Lestari

No.	Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi
1	2022	1.750.000 kg	855.250 kg
2	2023	1.500.000 kg	1.025.850 kg
3	2024	2.100.000 kg	1.550.350 kg

Sumber: Data Internal PT. Afan Logam Lestari, 2025

Berdasarkan pada Tabel 1.1 terlihat adanya indikasi masalah pada kinerja karyawan yang ditandai dengan belum berhasilnya pencapaian produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut diketahui dari terjadinya penurunan pada 3 tahun terakhir, pihak kepala Divisi SDM menjelaskan bahwa karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang ditentukan perusahaan. Dalam penelitian Julianti *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yang harus di berikan secara adil dan layak bagi seorang karyawan, pemberian kompensasi di sesuaikan dengan tanggung jawab dan risiko dari setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Rahmadani (2023). Setiap pemberian kompensasi akan berdampak pada perusahaan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil maka akan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik dan perusahaan memperoleh dampak positif dan tujuan perusahaan akan tercapai secara maksimal.

Fenomena yang terjadi pada PT. Afan Logam Lestari terkait penurunan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Perolehan gaji disesuaikan dengan posisi para karyawan, karyawan yang bekerja secara harian memperoleh gaji sesuai dengan jumlah dan jam kerjanya. Menurut Sugiarti (2020) menjelaskan bahwa kompensasi adalah cara perusahaan untuk membantu meningkatkan standar hidup karyawan dan memenuhi kebutuhan mereka yang meningkat setiap tahun. Menurut Norawati dalam penelitian Julianti *et al.*, (2024) menambahkan bahwa kompensasi sering dikatakan sebagai pemberian sejumlah paket kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas penggunaan tenaga mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain faktor kompensasi yang menjadi penurunan kinerja karyawan, ada gejala lain yang masih menjadi salah satu faktor penurunan kinerja karyawan yakni beban kerja. Menurut Clarayustina (2023) dalam penelitian Alieviandy (2024) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejauh mana potensi individu karyawan yang diinginkan dalam menyelesaikan segala tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan indikasi kuantitas kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan dan tenggang waktu yang dimiliki serta pandangan subyektif pribadi karakter terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Perusahaan menetapkan jam kerja standar selama 8 jam dalam sehari dengan waktu kerja selama 6 hari, mulai pukul 08.00 – 16.00 WIB. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan perusahaan menetapkan target produksi yang berat per harinya melebihi kapasitas waktu kerja normal, tanpa adanya pemberlakuan jam lembur. Pada saat tertentu pekerjaan yang dikerjakan oleh bisa melebihi kapasitas yang ditentukan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Namun hal,

tersebut tidak mendorong kenaikan untuk memenuhi target perusahaan karena, karyawan beban kerja yang dipikul tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di perusahaan dengan jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 45 orang. Oleh sebab itu, perusahaan harus tepat memberikan beban kerja pada setiap karyawannya agar memperoleh kinerja karyawan yang dapat mencapai target perusahaan.

Adapun faktor lain dari kompensasi dan beban kerja, dalam penelitian Rahidi dan Apriansyah (2021) menjelaskan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja yang baik. Menurut Trisna dan Guridno (2021) lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dan mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam memperoleh hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dinyatakan juga dalam penelitian Setiarini dan Kustini (2022) lingkungan kerja dapat dimaknakan sebagai suatu hal yang ada pada lingkungan para pekerja dan memberikan pengaruh ketika bertugas, seperti suhu, kelembaban, cahaya, kebisingan, ventilasi, pencahayaan, kebersihan, serta alat kerja pendukung yang memadai selain itu lingkungan kerja juga mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di perusahaan PT. Afan Logam Lestari, diperoleh bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan kurang baik, pada bagian kondisi sirkulasi udara dan suhu udara yang kurang maksimal pada bagian dapur perusahaan. Menurut Ernada (2023) Ventilasi alami yang disediakan harus terdiri jendela, pintu atau sarana lain yang dapat dibuka dengan jumlah ventilasi tidak kurang dari 5% terhadap ruangan yang membutuhkan

ventilasi. Selain itu, faktor kondisi suhu yang cukup panas pada proses memasak di bagian dapur, ukuran dapur perusahaan adalah 600 hingga 800 m² dengan memiliki 2 tungku untuk proses peleburan logam.

Berdasarkan hasil observasi, suhu ruangan memasak berkisar antara 34 hingga 45°C, hal tersebut tentunya telah dengan standar suhu yang telah ditetapkan. Menurut Salsabillah Hayyu Ramadhina *et al.*, (2024) Dalam standar SNI 03-6572-2001 menyebutkan bahwa suhu temperatur udara pada ruangan yang nyaman maksimal untuk daerah tropis adalah 27,1°C. Fenomena pada bagian suhu yang menjadi kendala bagi karyawan adalah suhu panas yang dihasilkan dari proses peleburan logam menjadi keluhan karena kondisi kerja yang kurang nyaman dengan ventilasi yang belum optimal, karyawan merasa gerah dan sering keluar masuk untuk mencari angin.

Fenomena tersebut didukung dari beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan pada hasilnya. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti dan Liana (2025) menyatakan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianti *et al.*, (2024) menyatakan bahwa Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tingkat kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan

fenomena dan *gap research* yang ditemukan, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan solusi terhadap perusahaan dalam memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja. Maka, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Afan Logam Lestari”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penulis akan mengajukan penelitian ini dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Afan Logam Lestari?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Afan Logam Lestari?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Afan Logam Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian tentu memiliki tujuan sesuai dengan rumusan masalah yang telah diajukan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Afan Logam Lestari.
2. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Afan Logam Lestari.
3. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Afan Logam Lestari.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Bagi peneliti,
Penelitian ini merupakan sebuah hasil untuk memperdalam ilmu dalam mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Afan Logam Lestari. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan landasan bagi penelitian yang berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja.
2. Bagi Perusahaan,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan informasi kepada PT. Afan Logam Mulia dalam kaitannya dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terkait kinerja karyawan pada karyawan PT. Afan Logam Lestari.

3. Bagi Universitas,

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi karya ilmiah yang relevan untuk penambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya dengan sudut pandang yang berbeda.