

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul dalam bidangnya akan berkontribusi besar terhadap kesuksesan perusahaan. Aspek ini juga sangat diperhatikan di lingkungan perusahaan, terutama dalam hal kinerja karyawan. Banyak pemimpin organisasi dan perusahaan yang berusaha keras untuk meningkatkan kinerja para karyawan mereka. Pengelolaan SDM menjadi prioritas utama bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Karyawan menjadi lebih produktif dan memiliki persiapan lebih tinggi untuk memberikan kontribusi yang melampaui harapan demi mendukung kelangsungan dan kesuksesan perusahaan mereka. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan berupaya menyesuaikan kompensasi yang diterima oleh karyawan agar dapat memberikan performa terbaik mereka (Tamunomiebi dan Oyibo, 2020).

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat bergantung pada efektivitas sumber daya manusia, karena mereka memegang peran utama dalam aktivitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Kinerja sumber daya manusia dapat dinilai dari hasil kerja yang telah mereka capai. Dengan demikian, sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan kinerja yang optimal. Memperhatikan kinerja karyawan menjadi hal yang penting, sebab kinerja individu merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tingkat kinerja setiap karyawan tentu bervariasi, namun dalam lingkup sumber daya manusia, kinerja yang optimal sangat dibutuhkan baik untuk kepentingan karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Untuk mencapai hasil yang maksimal, diperlukan berbagai faktor pendukung agar kinerja karyawan dapat mencapai standar yang diharapkan (Daulay et al., 2019).

Kinerja organisasi secara menyeluruh ditentukan oleh kinerja para karyawannya. Berdasarkan telaah terhadap buku tersebut, diketahui bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Oleh sebab itu, perusahaan yang berupaya meningkatkan kinerja karyawan perlu memastikan pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang baik, memperhatikan tingkat kepuasan kerja, memberikan motivasi, serta menyediakan insentif yang sesuai agar tujuan utama perusahaan dapat tercapai (Yandra, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karyawan selalu mendapatkan beban kerja yang berlebih (Andi et al, 2021). Beban kerja berkaitan dengan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, waktu yang tersedia, serta persepsi individu terhadap pekerjaan tersebut. Beban kerja yang tepat dapat mendorong karyawan untuk mengeluarkan seluruh potensinya dalam bekerja.

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja modern. Peningkatan tuntutan produktivitas individu menyebabkan pekerja kerap menghadapi tekanan waktu, tanggung jawab yang semakin kompleks, serta ekspektasi yang tinggi. Kondisi tersebut berdampak tidak hanya pada kesejahteraan individu, tetapi juga terhadap produktivitas organisasi. Dalam konteks UMKM, beban kerja sering menjadi permasalahan utama karena keterbatasan sumber daya dan jumlah tenaga kerja, sehingga karyawan harus menjalankan berbagai peran dan tanggung jawab sekaligus. Oleh karena itu, pemilik UMKM dituntut untuk mampu mengatur pembagian tugas secara bijaksana, menetapkan prioritas pekerjaan, serta mencari strategi untuk meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, hubungan antara beban kerja dan kompensasi dalam UMKM memiliki peranan yang

sangat penting, mengingat karyawan memikul tanggung jawab atas berbagai aspek operasional bisnis. Dengan demikian, keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima karyawan perlu mendapat perhatian khusus (Vanchapo, 2020).

Selain beban kerja, Salah satu faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi kerja yang memadai (Dhafa et al, 2024) .Kompensasi yang diberikan perusahaan, seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja, harus memenuhi standar yang layak agar karyawan merasa dihargai. Permasalahan tentang kompensasi terjadi di UD. Barokah Sentosa yang sedang diteliti oleh penulis.

UD Barokah Sentosa merupakan usaha skala rumahan yang bergerak dalam bidang produksi makanan, khususnya ayam goreng. Usaha ini telah beroperasi selama kurang lebih tiga tahun dan memberikan kontribusi positif bagi pelaku usaha catering serta pedagang ayam potong yang menjalin kerja sama dengan UMKM tersebut. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pemilik serta beberapa karyawan, diketahui bahwa kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan ketika beban kerja meningkat dan jam kerja berlangsung terlalu lama. Sejumlah karyawan mengaku mengalami kelelahan, terutama pada saat permintaan pasar meningkat, akibat keterbatasan waktu istirahat. Temuan ini didukung oleh data dari pemilik usaha yang menunjukkan adanya penurunan tingkat produktivitas sebagai dampak dari ketidakseimbangan beban kerja.

Tabel 1.1 Data Produksi, Target, Dan Jam Kerja Karyawan

TRIWULAN	RATA RATA TARGET (KG)	RATA RATA PRODUKSI (KG)	RATA RATA JAM KERJA
I	1000	1032	10 JAM
II	1100	1027	9 JAM
III	1300	1253	12 JAM
IV	1200	1157	11 JAM
V	1000	984	9 JAM

VI	1100	1069	10 JAM
----	------	------	--------

SUMBER : PEMILIK UD. BAROKAH SENTOSA

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jam kerja yang tinggi berpengaruh dalam proses produksi. Walaupun pemilik sudah memberikan bonus intensif kepada pegawainya, hal ini belum diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

Fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja yaitu menurunnya kinerja karyawan karena pemberian gaji dan intensif yang belum sesuai dengan pembagian kerja dari setiap individu. Karyawan masih menunjukkan gejala yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga beberapa karyawan melakukan penyimpangan seperti keterlambatan masuk kerja, berbohong tentang tercapainya target. Namun jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya tentu saja akan meningkatkan kinerjanya. Data yang mendukung pernyataan karyawan terhadap gaji antara lain adalah tabel berikut ini.

Tabel 1.2 Gaji Pokok Karyawan UD Barokah Sentosa

TRIWULAN	GAJI POKOK
I	RP 3.400.000
II	RP 3.400.000
III	RP 3.600.000
IV	RP 3.800.000
V	RP 3.800.000
VI	RP 4.000.000

SUMBER : PEMILIK UD BAROKAH SENTOSA

Berdasarkan tabel 1.2 dikatakan bahwa karyawan masih merasa bahwa gaji yang didapat kurang pantas. Meskipun pemilik perusahaan mencoba untuk menaikkan gaji karyawannya secara berkala setiap triwulan ada saja karyawan yang merasa bahwa gaji ini dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan pegawainya. Selain gaji pokok pemilik perusahaan juga memberikan intensif berupa tambahan uang jika karyawannya dapat mencapai target yang ditentukan oleh

pemilik, diketahui bahwa pemilik perusahaan memberikan bonus berdasarkan omset yang didapat oleh perusahaan. Namun masih ada karyawan yang beranggapan gaji ini kurang pantas.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marga et al pada tahun 2023, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Sedangkan menurut Linawati et al pada tahun 2023, pemberian kompensasi dan beban kerja karyawan sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, dirumuskan pertanyaan penelitian, yaitu apakah beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh jawaban mengenai sejauh mana beban kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan di UD Barokah Sentosa.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Banyak karyawan yang merasa beban kerja sangat berat karena target yang terlalu tinggi tetapi waktu istirahat kerja yang cenderung kurang.
2. Kurangnya gaji dan intensif yang diterima oleh karyawan sehingga menurunnya kinerja para karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak melebar dan tetap sesuai dengan kemampuan penulis serta tidak merugikan pihak mana pun, maka diperlukan pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi permasalahan yang ada, fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh serta besarnya pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UD Barokah Sentosa.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD Barokah Sentosa?
- 2) Bagaimana pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di UD Barokah Sentosa?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di UD Barokah Sentosa.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Karyawan di UD Barokah Sentosa.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- A. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat mengembangkan wawasan pada bidang penelitian sumber daya manusia, khususnya pada topik kompensasi dan beban kerja bagi karyawan dan perusahaan.
 - b. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi, referensi, dan bahan kajian dalam penelitian karya ilmiah pada bidang penelitian sumber daya manusia, khususnya pada topik kompensasi dan beban kerja.
- B. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat mendukung organisasi atau perusahaan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kualitas organisasi serta menjadi referensi dalam menilai aktivitas karyawan dan organisasi.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan guna memperluas wawasan dan pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

