

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yaitu dianggap sebagai kunci utama yang harus dimiliki dalam meraih kesuksesan organisasi maupun perusahaan. SDM menjadi peran penting untuk berhasil mencapai tujuan yang strategis, karena kemampuan, kreativitas, dan dedikasi mereka yang membentuk landasan keunggulan kompetitif. (Susan, 2019:955)

Kualitas SDM berperan sebagai faktor yang paling menentukan untuk memastikan pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan. Dalam iklim persaingan yang ketat, kinerja yang superior dari sebuah perusahaan tidak hanya dipengaruhi pada SDM yang unggul, namun juga oleh perusahaan yang mampu untuk mengembangkan dan juga memanfaatkan potensi karyawan dengan efektif. Pemimpin yang berdedikasi memainkan peran penting dalam memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai melalui pemanfaatan optimal dari SDM yang ada. (Apriliana & Nawangsari, 2021:805)

Dalam konteks ergonomi, beban kerja merujuk pada sejauh mana pekerjaan yang diterima oleh individu sejalan dengan kemampuan fisik dan mentalnya, dengan tujuan untuk memastikan keseimbangan yang optimal antara tugas yang dijalankan dan kapabilitas pekerja tersebut. Beban kerja fisik meliputi tugas-tugas yang memerlukan tenaga seperti mengangkat atau mendorong benda, sedangkan beban kerja psikologis melibatkan kompleksitas tugas dan kemampuan kognitif individu yang terlibat. (Hamizar, 2020:55)

Beban kerja adalah hasil dari kompleksitas interaksi antara tugas yang diminta, lingkungan kerja tempat pekerja beroperasi, keterampilan yang diperlukan, perilaku, serta persepsi individu yang bekerja. Ketika beban kerja melebihi batas kemampuan dengan tenggat waktu yang ketat, dapat menimbulkan tekanan fisik dan psikologis, serta berbagai respons emosional

seperti stres, gangguan pencernaan, dan reaksi emosional yang lebih mudah dipicu. Sebaliknya, jika pekerjaan yang diberikan terlalu sedikit dan rutin, dapat menyebabkan rasa bosan dan menurunkan fokus pada tugas, yang pada akhirnya dapat mengancam kestabilan pada pekerjaan. Maka, diperlukan untuk memastikan bahwa beban kerja tetap seimbang agar dapat memelihara tingkat prestasi kerja karyawan. (Octaviani & Hamni, 2022:1491)

Pemberian imbalan terhadap karyawan sebagai pengakuan atas dedikasi dan kontribusi mereka dalam perusahaan, baik melalui pemberian uang, barang, atau manfaat lainnya, adalah praktik umum yang biasa dijumpai dalam lingkungan bisnis dan dikenal dengan istilah kompensasi.

Kompensasi merupakan hal umum yang sering ditemui, terutama dalam lingkungan bisnis. Pemberian kompensasi terhadap karyawan untuk pengakuan pada partisipasi yang diberikan dalam perusahaan, bisa berupa uang, barang, ataupun keuntungan lainnya, baik secara langsung ataupun tidak langsung. (Haryudina, 2021:4)

Pemberian kompensasi yang adil tidak hanya memberikan apresiasi dan kepuasan kepada karyawan dan keluarganya, tetapi juga dapat memengaruhi posisi dan tanggung jawab yang mereka emban di lingkungan perusahaan. Besarnya kompensasi yang diterima dapat menjadi penentu dalam menduduki posisi jabatan tertentu, sekaligus meningkatkan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Oleh karena itu, kompensasi memiliki peran penting dalam mengakui kontribusi dari karyawan baik secara fisik maupun mental, yang pada gilirannya dapat mendorong pencapaian tujuan perusahaan. (Haryudina, 2021:5). Maka, penting bagi pemimpin untuk dengan cermat mempertimbangkan kompensasi karyawan guna merangsang peningkatan kinerja yang sesuai dengan kapabilitas individu dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan. Dengan langkah tersebut, pemimpin dapat menegaskan bahwa karyawan merasa diakui dan terpacu untuk memberikan kontribusi terunggul mereka.

Prestasi kerja merupakan faktor penting yang mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan sebuah perusahaan, menyoroti pencapaian atau hasil yang terwujud dari suatu pekerjaan. Prestasi kerja

mencerminkan seberapa berhasil individu dalam mencapai target atau standar yang ditetapkan. Secara esensial, prestasi kerja menekankan pada *output* yang dihasilkan sebagai kontribusi terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja. Semangat kerja yang kuat merupakan kunci bagi seorang karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang unggul, dan semangat tersebut dapat diperkuat jika karyawan merasa didukung dalam lingkungan kerja mereka. Prestasi kerja seorang karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan, maka dapat disimpulkan bahwa penginspirasi, motivasi, dan dukungan yang diberikan kepada karyawan dapat memacu mereka untuk meraih prestasi yang optimal sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan. (Mangngi & Fanggidae, 2018:208)

PT Wintrad Jaya adalah Perusahaan Manufaktur Industri *Furniture* ekspor dan impor, yang berdiri pada tahun 1974 yang terletak di Jakarta Timur. Sebagai perusahaan kayu yang terus berkembang, PT Wintrad Jaya terus berkomitmen untuk menyediakan produk-produk berkualitas terbaik kepada pembelinya. Melalui inovasi dalam pengembangan produk dan penggunaan teknologi mesin pabrik yang modern, perusahaan dapat menghasilkan berbagai produk kayu yang konsisten dan berkualitas tinggi, seperti *Student Desk*, *Kotatsu*, *Student Chair*, *System bed*, *Electric bed*, *Drawer Chest*, *Home Office*, *Home Living* untuk pasar negara Jepang dan produk *Baby Room set*, *baby crib*, *Chest Drawer*, *Combo*, *Armoire* untuk pasar negara Amerika.

Pengukuran prestasi kerja karyawan pada PT Wintrad Jaya yaitu dari segi absensi masuk tepat waktu dan kehadirannya, mengikuti tata tertib yang ada pada PT Wintrad Jaya, target dan pencapaian pekerjaan, keterampilan atau inisiatif dan motivasi. Dari pengukuran prestasi kerja karyawan terdapat beberapa fenomena atau permasalahan yang ada pada beban kerja dan kompensasi pada PT Wintrad Jaya dari hasil wawancara dengan personalia PT Wintrad Jaya yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan data yang penulis peroleh, salah satu fenomena yang terjadi di PT Wintrad Jaya adalah adanya penurunan prestasi kerja karyawan yang terkait dengan beberapa karyawan yang merasa terbebani oleh beban kerja yang tinggi serta tekanan untuk mencapai target waktu dengan

cepat. Situasi ini menyebabkan kekhawatiran di kalangan karyawan karena sulit mengatur waktu dengan efisien. Beban kerja yang berat dan tuntutan waktu yang ketat juga mengakibatkan menurunnya motivasi kerja pada karyawan dapat mengakibatkan dampak negatif pada prestasi kerja mereka, yang berujung pada penurunan kualitas prestasi kerja karyawan yang tidak memuaskan.

2. Berdasarkan data yang penulis peroleh, terdapat juga fenomena kedua yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan di PT Wintrad Jaya yaitu menurunnya prestasi kerja karyawan karena gaji karyawan yang sering diundur dan tidak adanya penghargaan bonus di akhir tahun. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memiliki dampak pada tingkat motivasi yang mereka miliki dan prestasi kerja mereka di tempat kerja, yang dimana pada akhirnya menyebabkan beberapa karyawan untuk melakukan pelanggaran seperti keterlambatan datang ke kantor dan kelalaian dalam menyelesaikan tugas mereka maka fenomena ini berdampak pada penurunan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan penulis. Oleh karena itu, penulis menetapkan judul penelitian sebagai **“Hubungan Beban Kerja dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Wintrad Jaya.”**

**Tabel 1.1**  
**Data Beban Kerja Pada Tahun 2020**

No.	Divisi	Jumlah Karyawan	Beban Kerja (Perhari)	Jam Kerja Normal	Jam Kerja Aktual
1.	Personalia	3	7 tugas	45 jam/minggu	53 jam/minggu
2.	Pemasaran	3	4 tugas	45 jam/minggu	49 jam/minggu
3.	Keuangan	5	4 tugas	45 jam/minggu	49 jam/minggu
4.	Accounting	8	5 tugas	45 jam/minggu	50 jam/minggu
5.	Ekspor dan Impor	6	7 tugas	45 jam/minggu	51 jam/minggu
6.	Logistik	5	6 tugas	45 jam/minggu	46 jam/minggu
7.	ISO	1	3 tugas	45 jam/minggu	45 jam/minggu
8.	Drafter	1	2 tugas	45 jam/minggu	45 jam/minggu
<b>Jumlah</b>		<b>32 Karyawan</b>			

Sumber : PT Wintrad Jaya, data diolah 2023

Dari tabel 1.1 data beban kerja tahun 2020 terlihat beban kerja yang masih normal karena sedang masa covid-19 namun masih ada yang lembur karena ada pekerjaan yang belum selesai namun ada target waktu dari atasan.

**Tabel 1.2**  
**Data Beban Kerja Pada Tahun 2021**

No.	Divisi	Jumlah Karyawan	Beban Kerja (Perhari)	Jam Kerja Normal	Jam Kerja Aktual
1.	Personalia	3	7 tugas	45 jam/minggu	55 jam/minggu
2.	Pemasaran	3	5 tugas	45 jam/minggu	48 jam/minggu
3.	Keuangan	5	4 tugas	45 jam/minggu	45 jam/minggu
4.	Accounting	8	6 tugas	45 jam/minggu	53 jam/minggu
5.	Ekspor dan Impor	6	6 tugas	45 jam/minggu	54 jam/minggu
6.	Logistik	5	7 tugas	45 jam/minggu	50 jam/minggu
7.	ISO	1	4 tugas	45 jam/minggu	45 jam/minggu
8.	Drafter	1	3 tugas	45 jam/minggu	45 jam/minggu
<b>Jumlah</b>		<b>32 Karyawan</b>			

Sumber : PT Wintrad Jaya, data diolah 2023

Dari tabel 1.2 data beban kerja tahun 2021 terlihat beban kerja yang mulai meningkat dan karyawan yang lembur mulai meningkat lalu karyawan mulai merasa terbebani karena beban kerja yang mulai meningkat meskipun masih masa covid-19.

**Tabel 1.3**  
**Data Beban Kerja Pada Tahun 2022**

No.	Divisi	Jumlah Karyawan	Beban Kerja (Perhari)	Jam Kerja Normal	Jam Kerja Aktual
1.	Personalia	3	9 tugas	45 jam/minggu	57 jam/minggu
2.	Pemasaran	3	6 tugas	45 jam/minggu	55 jam/minggu
3.	Keuangan	5	5 tugas	45 jam/minggu	57 jam/minggu
4.	Accounting	8	6 tugas	45 jam/minggu	48 jam/minggu
5.	Ekspor dan Impor	6	8 tugas	45 jam/minggu	58 jam/minggu
6.	Logistik	5	6 tugas	45 jam/minggu	54 jam/minggu
7.	ISO	1	4 tugas	45 jam/minggu	45 jam/minggu
8.	Drafter	1	3 tugas	45 jam/minggu	45 jam/minggu
<b>Jumlah</b>		<b>32 Karyawan</b>			

Sumber : PT Wintrad Jaya, data diolah 2023

Dari tabel 1.3 data beban kerja tahun 2022 terlihat beban kerja yang makin meningkat atau dapat disebut juga *overload* dan karyawan yang lembur juga makin meningkat karena target waktu yang singkat.

**Tabel 1.4**  
**Data Kompensasi Pada Tahun 2020-2022**

No.	Jenis Kompensasi	Keterangan	Jumlah Kompensasi (Banyaknya Karyawan)		
			2020	2021	2022
1.	Gaji	Satu kali dalam sebulan	32	32	32
2.	Insentif	Jika hadir tepat waktu dalam sebulan	12	9	8
3.	Tunjangan Hari Raya	1 tahun sekali	32	32	32
4.	Potongan Gaji	Jika terlambat masuk kantor	5	8	10

Sumber : PT Wintrad Jaya, data diolah 2023

Dari tabel 1.4 data kompensasi terlihat tidak ada pemberian bonus pada karyawan misalnya tidak adanya bonus tahunan untuk karyawan. Lalu terlihat juga pada data kompensasi yaitu potongan gaji yang meningkat setiap tahun, dan terlihat menurunnya pemberian insentif kepada karyawan karena semakin berkurangnya karyawan yang hadir ke kantor tepat waktu.

**Tabel 1.5**  
**Data Prestasi Kerja Karyawan Tahun 2020-2022**

Bobot	Penilaian Prestasi Kerja	2020		2021		2022	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
100 – 90	Sangat Baik	5	15,625	3	9,375	1	3,125
89 – 80	Baik	18	56,25	14	43,75	4	12,5
79 – 70	Cukup Baik	9	28,125	9	28,125	8	25
69 – 50	Kurang Baik	–	-	6	18,75	9	28,125
49 – 40	Tidak Baik	–	-	2	6,25	10	31,25
<b>Total</b>		32		32		32	

Sumber : PT Wintrad Jaya, data diolah 2023

Dari tabel 1.5 data prestasi kerja karyawan terlihat prestasi kerja karyawan dari tahun 2020-2022 makin menurun setiap tahunnya yang dilihat dari segi absensi masuk tepat waktu dan kehadirannya, tata tertib perusahaan, target dan pencapaian pekerjaan, keterampilan atau inisiatif dan motivasi.

## 1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dari penelitian ini meliputi Hubungan Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y): Studi Kasus pada PT Wintrad Jaya. Perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang banyak namun memberikan target waktu yang singkat dan memperhatikan gaji

karyawan yang sering diundur serta tidak adanya penghargaan bonus di akhir tahun yang berdampak pada menurunnya prestasi kerja karyawan. Riset ini dilaksanakan pada PT Wintrad Jaya yang berlokasi di Jl. Raya Penggilingan No.1, RT.7/RW.1, Cakung Barat, Kecamatan Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13910.

### **1.3. Perumusan Masalah**

Dengan merujuk dari latar belakang, yang sudah dijelaskan oleh penulis. Oleh karena itu, perumusan masalah yang teridentifikasi pada proses penelitian di perusahaan yaitu diantaranya:

1. Bagaimana hubungan antara beban kerja dengan prestasi kerja karyawan di PT Wintrad Jaya?
2. Bagaimana hubungan antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan di PT Wintrad Jaya?
3. Bagaimana hubungan antara beban kerja dan kompensasi dengan prestasi kerja karyawan di PT Wintrad Jaya?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan riset ini tentang hubungan beban kerja dan kompensasi dengan prestasi kerja karyawan pada PT Wintrad Jaya yaitu diantaranya:

1. Untuk mengetahui beban kerja berhubungan dengan prestasi kerja karyawan di PT Wintrad Jaya.
2. Untuk mengetahui kompensasi berhubungan dengan prestasi kerja karyawan di PT Wintrad Jaya.
3. Untuk mengetahui beban kerja dan kompensasi berhubungan secara simultan dengan prestasi kerja karyawan di PT Wintrad Jaya.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari riset ini diharapkan dapat berkontribusi dalam mengembangkan pemahaman tentang beban kerja dan kompensasi dalam konteks sumber daya manusia (SDM).

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil dari riset ini diharapkan dapat memberi pemahaman lebih mendalam tentang hubungan beban kerja, kompensasi, dan prestasi kerja karyawan di perusahaan Manufaktur Industri *Furniture* ekspor dan impor. Diharapkan penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk peneliti yang tertarik untuk melanjutkan penelitian pada topik yang sama.

## **1.6. Kebaruan Penelitian**

Penelitian ini berjudul "Hubungan Beban Kerja dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Wintrad Jaya". Kebaruan dari penelitian ini adalah menggunakan grand theory yang sebelumnya belum pernah digunakan yaitu teori harapan yang dikembangkan oleh Victor Vroom (1964) untuk memberikan dukungan terhadap hubungan beban kerja dan kompensasi dengan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menjadi signifikan karena kebaruannya terutama terlihat pada ketiadaan riset sebelumnya dalam lingkup PT Wintrad Jaya.