

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai kedudukan penting dalam keberlangsungan serta keberhasilan sebuah institusi. Dalam tiap kegiatan bisnis, kualitas serta kapabilitas SDM jadi penentu utama peraih tujuan institusi. Perihal ini lantaran manusia, sebagai aspek produksi yang cenderung dinamis, mempunyai kapabilitas berpikir, berinovasi, dan beradaptasi dengan penyesuaian yang berlangsung di lingkungan kerja. Institusi yang bisa memanfaatkan potensi SDM secara optimal akan bisa berkompetisi di pasar global yang makin ketat.

Manajemen SDM yang efisien tidak hanya berfokus pada perekrutan serta pelatihan, namun pula pada upaya menjaga kemakmuran pegawai. Aspek-aspek seperti kepuasan kerja, motivasi, serta hubungan kerja yang harmonis jadi faktor penting yang wajib diperhatikan oleh pengelolaan. Pengembangan kemakmuran pegawai tidak hanya berguna bagi pegawai itu sendiri, namun pula berefek positif pada produktivitas serta kinerja institusi. Oleh karenanya, industri butuh mengimplementasikan peraturan yang membantu peningkatan SDM dan membuat lingkungan kerja yang kondusif.

SDM sangat penting bagi perusahaan dalam memanajemen, mengelola, serta mengerahkan pegawai supaya mereka bisa bekerja secara produktif untuk meraih tujuan industri. Pegawai yang berkinerja baik diharap bisa menyelaraskan hasil kerja (kinerja) dari tugas-tugas yang dibagikan dengan tanggung jawab yang diembannya Astuti & Sari (2018). Pentingnya mengawasi kinerja pegawai lantaran perihal itu jadi satu dari aspek penentu dalam meraih kesuksesan industri serta mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Kinerja sebuah institusi bergantung pada kinerja individu pegawai yang terdapat di dalamnya. Perihal itu atasan wajib mempunyai kedudukan yang penting dalam upayanya untuk mendukung serta memanajemen pegawainya. Institusi wajib membagikan atensi yang signifikan pada kinerja pegawai dengan membagikan *reward* (imbalan, hadiah, serta reward)

dan mendukung mereka untuk bekerja dengan penuh gairah serta tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaannya supaya suatu institusi bisa dengan mudah meraih tujuan yang sudah ditentukan Jufrizen (2017).

Dalam upaya mengembangkan kinerja pegawai satu dari aspek yang butuh di perhatikan merupakan beban kerja. *Workload* atau dikenal beban kerja adalah kumpulan tugas ataupun kegiatan yang butuh dituntaskan oleh suatu divisi institusi ataupun seseorang yang memegang kedudukan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja merupakan seberapa jauh tenaga serta kapabilitas individu dibutuhkan untuk menuntaskan tugas-tugas yang dibagikan, yang diketahui dari banyaknya pekerjaan yang wajib dituntaskan, batas waktu yang ada, dan pandangan pribadi pegawai pada tugas yang di terimanya. Jadi beban kerja bisa dimaknakan sebagai serangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh seseorang untuk menuntaskan tugas-tugas dalam situasi normal serta dalam periode tertentu. Manajemen SDM di industri butuh dilaksanakan secara kompeten untuk menjaga kesepadanan antara keperluan pegawai dengan desakan dan kapasitas institusi. Kesepadanan ini adalah kunci untuk mengembangkan industri secara produktif serta bijaksana.

Selain beban kerja, kompensasi pula aspek penting untuk mengembangkan kinerja pegawai. Ketidakadilan serta ketidaktepatan dalam pembagian kompensasi bisa memunculkan depresiasi gairah kerja pegawai, yang dalam hasilnya berefek pada depresiasi kinerja pegawai itu sendiri Astuti & Suhendri (2020).

Manajemen beban kerja serta kompensasi yang baik berkedudukan penting dalam menjaga motivasi dan kinerja pegawai. Beban kerja yang tidak seimbang ataupun kompensasi yang kurang adil bisa mengurangi gairah kerja serta loyalitas, hingga berefek negative pada produktivitas institusi. SDM adalah aset utama dalam institusi, hingga strategi pengelolaan yang efisien, termasuk manajemen beban kerja serta kompensasi yang tepat, dibutuhkan untuk membantu kinerja optimal.

Ketidakseimbangan antara beban kerja serta kompensasi tidak hanya berefek pada perorangan namun pula pada iklim institusi. Beban kerja berlebih tanpa kompensasi yang pantas bisa membuat lingkungan kerja negative, mengurangi

motivasi, serta menyebabkan stres dan *burnout*, yang berujung pada depresi produktivitas serta pengembangan turnover pegawai. Oleh karenanya, pendekatan holistik dalam pengelolaan SDM dibutuhkan untuk menjaga kesepadanan itu.

Riset pula membuktikan bahwasanya kompensasi yang pantas bersumbangsih pada loyalitas serta kepuasan kerja. Jikalau pegawai merasa bahwasanya dirinya dihargai, pegawai jadi makin termotivasi dan cenderung bertahan di industri. Sebaliknya, kompensasi yang tidak adil bisa mengurangi kualitas kerja serta membuat ketidakstabilan dalam kelompok. Untuk itu, industri butuh mengembangkan strategi SDM yang komprehensif dengan memastikan kesepadanan beban kerja dan sistem kompensasi yang adil.

PT Phanindo Mitra Abadi adalah industri yang bergerak di bidang distribusi kabel serta sistem kelistrikan untuk sektor komersial serta industri. Industri ini sudah berdiri selama sejumlah tahun serta jadi distributor eksklusif Leoni Cabling Solutions dari Swiss. Dalam menjalani kegiatan bisnisnya, PT Phanindo Mitra Abadi berfokus pada penyediaan produk serta layanan berkualitas tinggi, termasuk saklar transfer otomatis, sensor, sistem kamera keamanan, dan layanan konsultasi teknis serta integrasi sistem. PT Phanindo Mitra Abadi mempunyai 50 orang pegawai yang tersebar di bermacam divisi serta departemen yang saling membantu untuk meraih tujuan penting industri.

Berlandaskan hasil observasi yang sudah saya lakukan, bisa ditemukan sejumlah situasi di industri yang membuktikan bahwasanya performa pegawai yang kurang optimal akibat di pengaruhi oleh adanya desakan pekerjaan yang tinggi serta total tugas yang melampau batas dalam waktu yang terbatas. Sejumlah pegawai merasakan kewalahan lantaran wajib menangani tugas yang bukan separuh dari tanggung jawab utama mereka, hingga mereka merasa tertekan serta tidak bisa menuntaskan pekerjaan dengan efektif.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT Phanindo Mitra Abadi
2021– 2023



INDIKATOR KINERJA KARYAWAN

No	INDIKATOR KERJA	HASIL KERJA			TARGET
		2021	2022	2023	
1	KEHADIRAN	95%	93%	94%	95%
2	KUALITAS PEKERJAAN	78%	73%	65%	80%
3	KUANTITAS HASIL	83%	77%	70%	85%
4	KETEPATAN	75%	77%	76%	80%
5	KELIHAIAN	75%	73%	62%	80%
6	TEAM WORK	83%	85%	80%	85%
7	TANGGUNG JAWAB	78%	80%	78%	80%
8	KOMUNIKASI	80%	85%	80%	85%
9	PERILAKU	90%	90%	90%	90%

Sumber: HRD PT Phanindo Mitra Abadi (2024)

Berlandaskan tabel 1.1 bisa diketahui bahwasanya indikator kinerja pegawai pada PT Phanindo Mitra Abadi mendapati fluktuasi dari tahun 2021 hingga 2023. Sejumlah indikator membuktikan depresiasi yang signifikan, seperti kualitas pekerjaan, yang berkurang dari 78% pada tahun 2021 jadi 65% pada tahun 2023. Depresiasi serupa pula berlangsung pada kuantitas hasil, dari 83% pada tahun 2021 jadi 70% pada tahun 2023, dan kelihaihan, yang berkurang drastis dari 75% jadi 62%. Tetapi, terdapat sejumlah indikator yang cenderung stabil, seperti kehadiran, yang tetap berada diatas 90%, serta perilaku yang konsisten di angka 90% selama tiga tahun berturut-turut. Sementara itu, indikator team work mendapati sedikit depresiasi dari 85% pada tahun 2022 jadi 80% pada tahun 2023. Data ini membuktikan bahwasanya meskipun sejumlah faktor kinerja pegawai tetap stabil, terdapat depresiasi signifikan pada indikator-indikator yang berhubungan dengan produktivitas, seperti kualitas, kuantitas, serta kelihaihan kerja, yang bisa jadi atensi industri untuk mengembangkan kinerja secara menyeluruh.

Depresiasi kinerja bisa dikaitkan dengan masalah beban kerja yang tidak selaras, seperti tanggung jawab tambahan yang bukan adalah *job desc* utama pegawai. Perihal ini membuat desakan kerja melampau batas (*work overload*), yang menghambat pegawai dalam menuntaskan tugas secara efektif.

Fenomena lain yang mempengaruhi kinerja, yakni berkaitan dengan pembagian kompensasi yang dirasa tidak merata. Separuh pegawai merasakan bahwasanya hadiah yang diterima belum sebanding dengan beban kerja yang mereka emban. Ketidakpuasan pada kompensasi bisa berefek pada motivasi serta produktivitas, yang diketahui dari depresiasi peraih kuantitas serta kualitas kerja. Oleh sebab itu, manajemen beban kerja yang seimbang dan pembagian hadiah yang adil serta terbuka jadi fokus utama industri dalam upaya mendesak performa pegawai sekaligus menjaga daya saing industri.

Berlandaskan penjelasan latar belakang itu, maka peneliti merasa termotivasi agar menelaah isu itu lebih lanjut dari suatu riset yang dituangkan dalam bentuk skripsi berjudul **“Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Phanindo Mitra Abadi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang yang sudah disusun, berikut merupakan identifikasi masalah yang ditemukan di PT Phanindo Mitra Abadi:

- a. Pegawai dihadapkan pada tugas-tugas yang sering kali tidak selaras dengan tanggung jawab utama mereka. Situasi ini tidak hanya membuat mereka kewalahan, namun pula membuat desakan kerja yang melampau batas serta menghambat kapabilitas untuk menuntaskan pekerjaan secara efektif.
- b. Pegawai mendapati kesulitan menjaga kualitas, kuantitas, serta kelihaihan kerja lantaran desakan beban kerja yang tinggi. Perihal ini terindikasikan adanya hambatan dalam meraih sasaran yang sudah ditentukan industri.
- c. Pegawai merasakan bahwasanya kompensasi yang dibagikan belum sepadan dengan beban kerja serta tanggung jawab yang mereka emban.

- d. Tingginya desakan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan alokasi waktu yang mencukupi membuat pegawai merasakan terbebani secara fisik serta mental. Keadaan ini membuat rasa tidak puas serta memengaruhi produktivitas secara menyeluruh.
- e. Ketidakpuasan pada beban kerja serta kompensasi membuat situasi kerja yang kurang membantu. Situasi itu bukan hanya mengurangi motivasi kerja secara individu, tetapi juga bisa berpotensi menghambat kolaborasi antarpegawai dan keberlanjutan operasional industri.

1.3 Batasan Masalah

Agar topik yang diurai dalam riset ini tetap fokus serta tidak cenderung meluas, maka riset ini akan membahas bagaimana beban kerja serta kompensasi berpengaruh pada kinerja pegawai pada PT Phanindo Mitra Abadi.

1.4 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan serta batasan masalah di atas, maka bisa dirumuskan permasalahan pada riset seperti berikut ini:

- a. Bagaimana pengaruh beban kerja pada kinerja pegawai PT Phanindo Mitra Abadi?
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi pada kinerja pegawai PT Phanindo Mitra Abadi?
- c. Bagaimana pengaruh beban kerja serta kompensasi pada kinerja pegawai PT Phanindo Mitra Abadi?

1.5 Hipotesis

Dalam riset ini, peneliti merumuskan hipotesa seperti berikut ini:

1. Beban Kerja memiliki pengaruh pada Kinerja Pegawai PT Phanindo Mitra Abadi.
2. Kompensasi memiliki pengaruh pada Kinerja Pegawai PT Phanindo Mitra Abadi.

3. Beban Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh pada Kinerja Pegawai PT Phanindo Mitra Abadi.

1.6 Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada permasalahan yang sudah dipaparkan sebelumnya, riset ini memiliki tujuan seperti berikut ini:

- a. Untuk menganalisa pengaruh beban kerja pada kinerja pegawai PT Phanindo Mitra Abadi.
- b. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi pada kinerja pegawai PT Phanindo Mitra Abadi.
- c. Untuk menganalisa pengaruh beban kerja serta kompensasi pada kinerja pegawai PT Phanindo Mitra Abadi.

1.7 Manfaat Penelitian

Adapun yang jadi manfaat dalam riset ini merupakan seperti berikut ini:

- a. Bagi Peneliti, Riset ini bisa memperluas wawasan peneliti, terkhusus dalam bidang Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja serta kompensasi pada kinerja pegawai.
- b. Bagi Industri, riset ini bisa berfungsi sebagai bahan masukan yang bisa digunakan saran untuk membagikan informasi yang berguna bagi PT Phanindo Mitra Abadi, terkait pengaruh beban kerja serta kompensasi pada kinerja pegawai.