

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi bisa berkembang tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja Karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara dalam menghadapi persaingan antar organisasi yang semakin ketat yaitu dengan memberdayakan dan menggali potensi SDM yang dimiliki Karyawan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak adanya dukungan dari Karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal (Dwiyanti, Heryanda & Jana 2019).

Ada 4 (empat) sumber daya yang harus dikelola secara cermat dan sistematis agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Keempat sumber daya tersebut adalah sumber daya alam, tenaga kerja, modal, serta keahlian. Salah satu faktor yang terpenting adalah tenaga kerja, karena dalam melaksanakan kegiatan operasional tidak terlepas dari sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan

mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2003).

Karyawan memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap individu yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin sehingga mampu \ memberikan hasil yang sangat optimal. Karyawan merupakan salah satu aset utama dari suatu perusahaan, yang harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya. Karyawan yang berada didalam perusahaan berperan penting dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2005) karyawan adalah seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan dengan tenaga (fisik dan pikiran) dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.

Beban kerja itu sendiri meliputi beban kerja fisik dan psikis, namun yang lebih dihayati sebagai sesuatu yang membuat pegawai PT Tirta Utama Jateng tidak nyaman adalah beban kerja psikis, karena beban kerja fisik yang berupa, rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja), kondisi lingkungan kerja, tingkat visual privacy serta acoustical privacy (pekerjaan pekerjaan tertentu) sudah dirasakan sesuai

dengan prosedur dan dirasakan nyaman, namun pekerjaan yang dihayati sebagai beban kerja di PT Tirta Utama Jateng adalah beban kerja psikis.

Beban kerja yang dipersepsi sebagian pegawai semakin besar sehingga menurunkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Michael G (Nur Afrirahmiati, 2007) yang mengemukakan bahwa jika pegawai menghayati pekerjaan sebagai beban kerja sehingga pegawai mengalami ketegangan di dalam pekerjaan karena kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan organisasi hal ini akan berdampak pada perilaku yang ditampilkan oleh pegawai yaitu perilaku tidak efektif dalam bekerja, seperti malas, menghindari tugas atau rendahnya motivasi dan kinerja pegawai.

Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik berupa penghargaan atas kontribusi yang diberikannya terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut adalah dalam bentuk kompensasi yang sesuai, seperti kompensasi langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta kompensasi tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya. Kebijakan dalam hal kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan yang potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapatkan perhatian khusus dan dilakukan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting bagi karyawan adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi maka karyawan merasakan

adanya suatu ikatan dengan perusahaan. Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan (Panggabean, 2002).

Pada setiap perusahaan komitmen karyawan merupakan salah satu bagian yang penting dalam pencapaian tujuan. Sunarto (2005) mengatakan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu hubungan baik antara karyawan dan perusahaan berfikir bahwa perusahaan merupakan tempat yang bisa memahami dan mengetahui kebutuhan hidup sebagai pemicu mengapa mereka itu bekerja.

Komitmen karyawan juga menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dengan adanya komitmen karyawan terhadap suatu perusahaan dapat membuat karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan bersedia memberikan segala kemampuannya, sehingga timbul rasa memiliki terhadap perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan dan karyawannya. Dengan demikian apabila masing-masing karyawan dalam perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka besar kemungkinan kesuksesan dapat tercapai.

Komitmen itu sendiri juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja, karena apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut akan meningkatkan kualitasnya dalam bekerja dan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan serta menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya menurut Widjaja (2021). Karyawan yang dinilai berdasarkan standar pekerjaan yang ditetapkan kemudian memiliki nilai melebihi yang ditetapkan maka dapat diberikan penghargaan. Penghargaan yang di dapat oleh karyawan dapat berupa kompensasi, kenaikan jabatan ataupun penghargaan berbentuk uang. Sebaliknya, karyawan dengan kinerja dibawah standar kinerja yang telah ditetapkan maka akan mendapatkan konsekuensi berupa mutasi, penurunan jabatan hingga pemotongan gaji. Bentuk lain dari tujuan penilaian kinerja perusahaan juga untuk mengetahui sejauh mana visi perusahaan tercapai. Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Bangun (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui skala jumlah pekerjaan, hasil dari pekerjaan yang dilakukan, efisiensi dan efektifitas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran, dan skill berkomunikasi dan bekerja sama.

Penelitian Jannah dan Pradana (2018) menyatakan bahwa bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian rohman dan Ichsan (2021) menyatakan sebaliknya dimana beban kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimana apabila beban kerja ditambah 1, maka kinerja pun akan naik satu. Kemudian Melinda (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian Sangkaen et al (2019) menyatakan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang mana ini bertentangan dengan teori yang telah disebutkan diatas. Penelitian Renita et al (2021) menyimpulkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mekta (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Dari ketidakkonsistenan penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan menggabungkan ketiga variabel tersebut. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paragraf intisari dari permasalahan pada sasaran variabel latar belakang di atas rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Utama Unit Keburejo?
2. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Utama Unit Keburejo?
3. Apakah Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Utama Unit Keburejo?
4. Apakah Beban Kerja, Kompensasi, dan Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Utama Unit Keburejo?

### **1.3. Batasan Masalah**

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT Tirta Utama Jawa Tengah (Perseroda) Unit Keburejo berjumlah 32 orang.

2. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Utama Jawa Tengah (Perseroda) Unit Keburejo
3. Menurut Hanafi (2022), Kinerja adalah adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.
4. Menurut Munandar dalam Mulyani, et.al (2022), Beban Kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.
5. Menurut Handoko (2003), Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan
6. Menurut Robbins (2008), Komitmen adalah komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Utama Unit Keburejo.
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Utama Unit Keburejo.
3. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Utama Unit Keburejo.
4. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Utama Unit Keburejo.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat Teoritis ini yaitu penelitian ini yaitu menambah pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan.

##### **a. Bagi Peneliti**

1. Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan bahwa adanya beban kerja, kompensasi, dan komitmen dari perusahaan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan.
2. Memperoleh gambaran tentang pokok masalah yang ada di objek penelitian (organisasi) dan membandingkan dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

3. Sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

#### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **a. Bagi PT Tirta Utama Unit Keburejo**

1. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan agar beban kerja, kompensasi dan komitmen dari karyawan selalu diperhatikan sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja lebih baik lagi.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan kepada pimpinan agar selalu memberikan komitmen kepada karyawan untuk meningkatkan loyalitas kinerjanya.
3. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan agar pimpinan selalu memperhatikan beban kerja agar membuat karyawan nyaman dalam bekerja guna meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai beban kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan.