

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001:135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya, karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia yang dimiliki dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif pula. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2002:67) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi

oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Mahmudi (2005:88) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu mengenai faktor dipersonal/individual yaitu meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu atau karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memberikan motivasi bagi karyawannya. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat yang dikarenakan adanya peningkatan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya, dimana menurut Thoha (2002:203), motivasi atau dorongan merupakan segala sesuatu yang mendasari seseorang berperilaku. Kenyataan ini menjadi hal yang penting bagi perusahaan untuk mengarahkan perilaku para pekerjanya agar tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para pekerjanya dan hal tersebut terkait secara langsung dengan kebijakan kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kompensasi yang diterima karyawan pada dasarnya yaitu meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Simamora, 2012). Menurut karyawan pemberian kompensasi melalui kompensasi finansial dan non finansial dapat terbukti lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja untuk memotivasi para karyawan dalam usaha meningkatkan atas kepuasan karyawan dalam

bekerja di perusahaan (Simamora, 2012). Hasil penelitian Septerina (2018) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas yang dibebankan, maka karyawan terpuaskan dan terus bersemangat mencapai tujuan perusahaan dengan tujuan agar karyawan memaksimalkan pencapaian kinerja (Damanik, 2019). Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka kinerja akan menurun (Handoko, 2013). Penurunan atau peningkatan kinerja karyawan juga ditentukan dari beban kerja masing-masing karyawan dalam bekerja diperusahaan

Beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja bank (khususnya marketing yaitu bertanggung jawab atas perolehan tagihan dan pemasaran yang dilakukan dengan target) menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu bank atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan seimbang dengan kemampuan karyawan. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang baik adalah yang sesuai dengan kemampuan karyawan. *Over capacity* maupun *under capacity* akan berdampak pada inefisiensi kerja. Sehingga kinerja karyawan tersebut tidak akan maksimal (Elfadilla, 2018).

Hasil penelitian Rolos (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Dani Praditya Setiawan (2016) menunjukkan hasil yang sama yaitu

hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan dari hasil penelitian Riny Chandra (2017) yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Stefanus Andi Pratama (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan hasil berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Mundakir (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya *gap rearch* penelitian maka menjadi motivasi untuk melakukan penelitian dengan tema pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening.

PT. Adika Tirta Daya Jakarta adalah sebuah perusahaan swasta yang menyediakan jasa pengolahan air limbah terkait investasi, pembuatan, dan pemeliharaan *water treatment plant* (WTP) serta *sewage treatment plant* (STP) kepada para pelanggannya di Indonesia. Aktivitas operasional PT. Adika Tirta Daya telah menjalin kerjasama investasi dengan beberapa pelanggan seperti *Mall of Indonesia, Emporium Pluit, Pejaten Village, Redtop Hotel & Apartment, Woodland Park, Frenchwalk*, dan lain-lainnya. Pengalaman ini membuat Adika Tirta Daya terus berkembang sebagai perusahaan jasa *water treatment* yang inovatif dan kompetitif. Namun demikian dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan ini beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu tinggi sehingga menjadikan karyawan merasakan adanya tekanan dalam bekerja dan kondisi ini menjadikan pencapaian kinerja mengalami permasalahan. Tingginya beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu tingginya target kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan menjadikan pencapaian kinerja belum secara maksimal dihasilkan.

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adika Tirta Daya Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Adika Tirta Daya Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Adika Tirta Daya Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini secara teoritis bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adika Tirta Daya Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Adika Tirta Daya Jakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Adika Tirta Daya Jakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian terkait dengan upaya peningkatan kinerja karyawan melalui analisis beban kerja dan kompensasi serta dapat menjadi referensi tambahan dalam bidang manajemen khususnya bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan mengenai kebijakan terkait beban kerja dan kompensasi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk memaksimalkan hasil kerja berdasarkan beban

kerja dan kebijakan pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.