

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan pasti menginginkan hasil maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Satu dari tiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi kinerja atau output perusahaan adalah sumber daya manusia.

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan perusahaan merupakan aset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya. Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda perusahaan, maka pengembangan sumber daya ditempatkan pada urutan tertinggi.

Dalam sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi, kinerja sumber daya manusia dituntut untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan perusahaan. Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia yang terlibat di belakangnya. Manusia merupakan salah satu sumber daya dari perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh teknologi kerja, bagaimanapun baiknya perusahaan, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua tidak akan punya arti tanpa manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya.

Oleh karena itu perusahaan perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawan agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan bersama-sama. Untuk mengoptimalkan hasil kerja seorang karyawan, pihak perusahaan harus menyesuaikan batas kemampuan seseorang dengan beban kerja yang

diberikan. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM. 40 (2012), Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu oleh suatu jabatan tertentu dalam unit kerja, yang merupakan penjumlahan hasil yang diperoleh dan penjumlahan waktu yang dihabiskan selama 1(satu) tahun.

Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja para karyawan dalam sebuah perusahaan, dapat dilakukan dengan cara memberikan imbalan/kompensasi yang sesuai dengan hasil yang dilakukan oleh karyawan. Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang mereka miliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki di jadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja. Selain itu Beban Kerja juga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jika Beban pekerjaan yang diberikan berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang di miliki oleh karyawan dapat membuat karyawan akan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut bisa menjadi pemicu menurunnya Kinerja Karyawan. Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam unit kerja, yang merupakan penjumlahan hasil yang diperoleh dan penjumlahan waktu yang dihabiskan selama 1(satu) bulan.

PT HJ Karpet adalah perusahaan yang memproduksi Handtufted Costumm Design, dan juga menyediakan semua macam jenis karpet. Mulai dari karpet permadani, karpet kantor, karpet ballroom, karpet tile, karpet vinyl, karpet printing, karpet axminster dll. Sampai saat ini PT. HJ Karpet sudah memiliki beberapa outlet-outlet karpet di beberapa kota besar di pulau jawa dan sudah memiliki 4000 lebih distributor tetap di seluruh indonesia.

Beberapa hasil pengamatan serta prasurvey yang dilakukan oleh peneliti pada PT. HJ Karpet, yaitu dengan melakukan survey secara langsung menggunakan metode wawancara dengan karyawan PT. HJ Karpet sebagai sumber informasi. Hasil yang didapat peneliti dari wawancara dengan karyawan PT. HJ Karpet memberikan imbalan atau gaji yang tidak sesuai

dengan pekerjaan atau jasa yang telah diberikan pekerja kepada perusahaan dan memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan posisi dan kemampuan karyawan. Sehingga hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan menurun maka kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan akan menurun juga dan menurunkan citra perusahaan di mata masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HJ Karpet”. Penulis ingin mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja, besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dan besarnya Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja di PT. HJ Karpet.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. HJ Karpet Bekasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap terhadap Kinerja Karyawan di PT. HJ Karpet Bekasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. HJ Karpet Bekasi ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. HJ Karpet Bekasi
2. Untuk mengerahui besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. HJ Karpet Bekasi
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. HJ Karpet Bekasi

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Untuk menambah wawasan pengetahuan serta menerapkan ilmu tentang Sumber Daya Manusia mengenai pemahaman tentang Beban Kerja, Kompensasi serta Kinerja Karyawan yang penulis dapatkan di Universitas.

### **2. Bagi Universitas**

Sebagai salah satu bahan bacaan referensi bagi mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya khususnya mengenai ilmu Beban Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

### **3. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah untuk menentukan kebijakan mengenai Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

## **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penulisan skripsi ini penulis memberikan batasan masalah dikarenakan adanya keterbatasan waktu, oleh karena itu pada skripsi ini penulis hanya membahas mengenai pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HJ Karpel.