

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia ialah salah satu aspek utama pada tiap aktivitas organisasi yakni aset yang baik karena dalam pengolahannya terdapat begitu banyak aspek yang pengaruhi dan sangat susah diprediksi, perihal ini pastinya akan pengaruhi penghindaran kinerja berasal tiap orang karyawan. (Hermansya, 2021). Sesuatu organisasi dalam perusahaan dapat melaksanakan kegiatannya untuk dapat menggapai tujuan yang diinginkan sehingga dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai sifat yang terbatas perusahaan wajib bisa memaksimalkan serta memperdayakan guna dapat mencapai tujuan serta mempertahankan kelangsungan hidupnya (Wahyuni, 2021).

Hasil kinerja yang optimal pada sumber daya manusia harus dikelola dan diatur dengan sebaik-baiknya agar sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya sehingga mendapatkan hasil yang maksimal (Hermansya, 2021). Menurut (Astuti & Suhendri, 2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Sedangkan menurut (Efendi, 2018) Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik, maka akan dapat mencapai target yang telah

ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dapat dilihat sebagai hasil kerja, kinerja merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja dan menunjukkan kinerjanya (Sumar et al., 2020)

PT Damco Warehousing Indonesia merupakan perusahaan yang menyediakan layanan pengumpulan, pengelolaan, pergudangan dan pengiriman kargo. PT Damco Warehousing Indonesia ialah perusahaan pengiriman barang yang muncul dari akuisisi Damco Sea & Air di Belanda oleh Maersk Logistics. Keduanya merupakan perusahaan yang sudah lama berkecimpung di industri pengiriman barang. Sebagai salah satu perusahaan pengiriman terbesar di dunia. PT Damco Warehousing Indonesia menawarkan banyak layanan yang berbeda, yaitu laut, udara, dan darat. Selain itu PT Damco Warehousing Indonesia juga menyediakan layanan pergudangan, yaitu bisnis penumpukan barang di gudang atau lapangan pelabuhan, menunggu proses pemuatan, dan stevedoring, yaitu bongkar muat barang dari kapal.

Karyawan dengan kinerja yang tinggi cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, progresif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa dan biasanya memiliki motivasi dan peningkatan bakat untuk mengatur ke modifikasi yang lebih tinggi dalam karir mereka, maka hal ini akan meningkatkan kinerja keseluruhan pekerja di perusahaan tersebut. Berikut ini adalah rekapitulasi dari hasil penilaian kinerja keseluruhan pekerja di PT Damco Warehousing Indonesia.

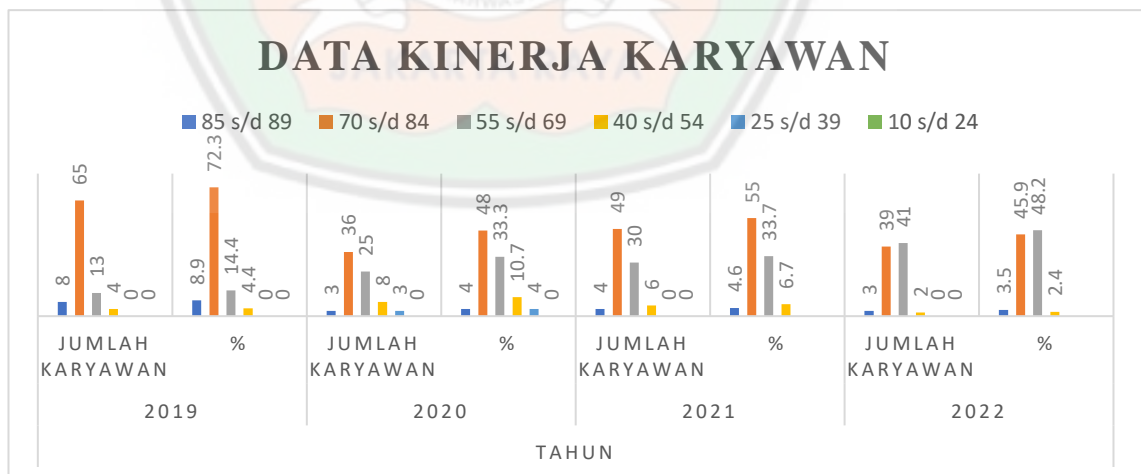
Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2019-2022

PT. Damco Warehousing Indonesia

Nilai Konduite	Yudisium Kinerja	TAHUN							
		2019		2020		2021		2022	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
85 s/d 89	Baik Sekali	8	8,9	3	4	4	4,6	3	3,5
70 s/d 84	Baik	65	72,3	36	48	49	55	39	45,9
55 s/d 69	Cukup	13	14,4	25	33,3	30	33,7	41	48,2
40 s/d 54	Kurang	4	4,4	8	10,7	6	6,7	2	2,4
25 s/d 39	Buruk	-	-	3	4	-	-	-	-
10 s/d 24	Buruk Sekali	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah Karyawan		90	100	75	100	89	100	85	100

Sumber : Data PT. Damco Warehousing Indonesia (2019-2022)

Dari tabel 1.1 di atas merupakan penilaian hasil kerja karyawan PT Damco Warehousing Indonesia selama kurun waktu 4 tahun. PT Damco Warehousing Indonesia merealisasikan penilaian kinerja terhadap karyawannya sebagai bentuk otoritas perusahaan untuk menunjukkan tingkat penilaian kinerja yang dihasilkan terhadap karyawan.



Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan

Sumber : Data PT. Damco Warehousing Indonesia (2019-2022)

Dari gambar 1.1 kinerja di atas terlihat adanya penurunan terhadap jumlah karyawan pada setiap tahunnya. Penurunan yang cukup drastis terlihat pada tahun 2020 yang mendapat predikat baik dengan nilai sebesar 70-84 turun mencapai 48% dari 72,3% dari tahun 2019, serta adanya karyawan dengan predikat buruk sebanyak 3 karyawan dibandingkan dengan tahun 2019 yang tidak ada karyawan yang mendapatkan predikat buruk disebabkan oleh pandemi yang mengharuskan karyawan untuk berkerja dirumah. Meskipun begitu, adanya kenaikan penilaian karyawan dengan predikat baik pada tahun 2021 dengan nilai 70-84 menjadi 55% dari tahun 2020 predikat baik yang sudah mampu diraih perusahaan dan tidak adanya karyawan dengan penilaian predikat buruk. Namun pada tahun 2022 penilaian predikat baik menurun belum mampu menjaga kestabilannya sehingga adanya penurunan penilaian kembali pada predikat baik dengan nilai 75-84 sebesar 45% dibandingkan dengan tahun sebelumnya, serta adanya pengurangan karyawan, dari karyawan yang berjumlah 89 orang karyawan menjadi 85 orang karyawan dari tahun sebelumnya.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Manajer Warehousing dan fakta yang diterima dari PT Damco Warehousing Indonesia, terjadinya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan kebutuhan beban kerja yang berlebihan dengan banyaknya tuntutan dari beban kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang diberikan oleh perusahaan, jam kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selalu melebihi batas jam kerja dan tidak sesuai dengan *job description* yang didistribusikan sehingga banyak karyawan yang sering terlambat dalam mengumpulkan tugas sehingga mereka melakukan kerja lembur, terutama pada

saaat mendekati bulan-bulan hari raya besar. Adapun waktu jam kerja di PT Damco Warehousing Indonesia memiliki 2 shift kerja, yaitu :

1. Shift 1 dari jam 08.00 – 17.00 WIB
2. Shift 2 dari jam 19.00 – 04.00 WIB

Selain itu, ada juga beberapa tugas dari tiap masing-masing divisi yang diuraikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Data Tugas Beban Kerja Karyawan
PT. Damco Warehousing Indonesia**

Divisi	Uraian Tugas	Waktu Yang Diperlukan
<i>Marketing Communication Division</i>	Rutin	
	1. Mengatur strategi pemasaran jangka pendek dan jangka panjang yang menjangkau seluruh konstituen eksternal kunci dan berkomunikasi secara efektif dan memperkuat strategi PT. Damco Warehousing Indonesia.	20 Jam / 5 Hari
	2. Mengarahkan dan bekerja dengan agen iklan dalam mengembangkan dan melaksanakan kampanye pengembangan merk.	18 Jam / 5 Hari
	Insidental	
	1. Menyajikan strategi pemasaran yang akan dilaksanakan PT. Damco Warehousing Indonesia	3 Jam / 1 Hari
	2. Mengidentifikasi khalayak sasaran, menentukan, mengembangkan, dan menerapkan manajemen reputasi yang sesuai.	5 Jam / 1 Hari
<i>Sales Division</i>	Rutin	
	1. Bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengawasan kerja sales.	15 Jam / 5 hari
	2. Memberikan laporan yang terkait dengan kegiatan yang ada dalam bisnis PT. Damco Warehousing Indonesia.	10 Jam / 5 Hari
	3. Bertanggung jawab terhadap pencapaian target PT. Damco Warehousing Indonesia.	5 Jam / 5 Hari
	4. Menganalisa dan menilai pelaksanaan seluruh kegiatan sales serta mengambil keputusan yang berhubungan dengan sales.	10 Jam / 5 Hari

Divisi	Uraian Tugas	Waktu Yang Diperlukan
	Insidental	
	1. Mengadakan dan menjaga hubungan kerjasama dengan perusahaan lainnya.	4 Jam / 1 Hari
	2. Merumuskan strategi dan kebijakan sales, meliputi target penjualan untuk memenangkan persaingan dengan kompetitor.	5 Jam / 1 Hari
	3. Menyusun rencana sales secara periodik.	4 Jam / 1 Hari
<i>Finance Division</i>	Rutin	
	1. Membuat anggaran dana PT. Damco Warehousing Indonesia.	15 Jam / 5 Hari
	2. Mengatur keuangan PT. Damco Warehousing Indonesia.	10 Jam / 5 Hari
	3. Membuat laporan keuangan dan memberikan kepada Finance General Manager.	15 Jam / 5 Hari
	Insidental	
	1. Melakukan pencatatan kas masuk dan kas keluar untuk membuat laporan penerimaan dan pengeluaran kas tiap bulannya.	5 Jam / 1 Hari
2. Membuat rencana pembayaran dan penagihan atas kegiatan operasi PT. Damco Warehousing Indonesia.	5 Jam / 1 Hari	
<i>Human Resource Division</i>	Rutin	
	1. Menangani h.al-hal yang berhubungan dengan karyawan, yaitu: perekrutan, penempatan, pelatihan, promosi, dan pemutusan hubungan kerja karyawan.	25 jam / 5 Hari
	2. Mengadakan pencatatan jam kerja karyawan.	10 Jam / 5 Hari
	Insidental	
	1. Mengadakan pelatihan/training untuk meningkatkan sumber daya perusahaan.	3 Jam / 1 Hari
	2. Memberikan penjelasan dan pengarahan kepada karyawan mengenai sistem prosedur PT. Damco Warehousing Indonesia.	4 Jam / 1 Hari
<i>Bussines Develoment and Value Added Division</i>	Rutin	
	1. Mengkoordinasikan dan memberikan rekomendasi kontrak kerja kepada pelanggan.	10 Jam / Hari
	2. Memonitor pelaksanaan program-program PT. Damco Warehousing Indonesia.	20 Jam / 5 Hari
	Insidental	
	1. Meningkatkan strategi dan jaringan untuk memperbesar peluang melakukan ekspansi bisnis PT. Damco Warehousing Indonesia	5 Jam / 1 Hari

Divisi	Uraian Tugas	Waktu Yang Diperlukan
Warehousing and Distribution Division	Rutin	
	1. Melakukan pencatatan ke dalam kartu stock gudang.	10 Jam / 5 Hari
	2. Melakukan pencatatan penerimaan barang masuk, pengembalian barang (retur) menyiapkan serta mengeluarkan barang order.	10 Jam / 5 Hari
	3. Mencatat kemasan, identifikasi dan pengiriman sesuai dengan prosedur.	15 Jam / 5 Hari
	Insidental	
	1. Bertanggung jawab atas penanganan atau pelaksanaan penyimpanan dan pengiriman produk.	3 Jam / 1 Hari
	2. Menjaga kebersihan dan penetapan yang konsisten.	1 Jam / 1 Hari

Sumber : Data PT. Damco Warehousing Indonesia (2019-2022)

Dengan adanya data tugas tersebut, sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan PT Damco Warehousing Indonesia yang mengatakan bahwa mereka memiliki beban kerja yang melebihi dari yang tidak sesuai dengan *job decription*, baik di kantor maupun di lapangan yang menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu sehingga beberapa karyawan sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan target pekerjaannya, khususnya di bagian pelayanan dalam pengeluaran barang ekspor impor dan garasi yang membutuhkan waktu yang berlebihan sehingga beberapa karyawan mengeluh dan jenuh dalam bekerja.

Fenomena tersebut diperkuat dengan tingkat keterlambatan karyawan dalam pengerjaan tugasnya sebagai berikut :

**Tabel 1.3 Tingkat Keterlambatan Periode Januari 2022 - Februari 2023
PT. Damco Warehousing Indonesia**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	
		Tugas Rutin	Tugas Insidental
Januari	85	7	8
Februari	85	8	7
Maret	85	10	9
April	85	8	10
Mei	85	10	9
Juni	85	8	10
Juli	85	9	12
Agustus	85	5	9
September	85	8	8
Oktober	85	9	8
November	85	8	10
Desember	85	10	12
Januari	85	9	8
Februari	85	9	8
TOTAL	85	118	128

Sumber : Data PT. Damco Warehousing Indonesia (2019-2022)

Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa, dikarenakan beban kerja yang tinggi, membuat beberapa karyawan sering melakukan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan targetnya sehingga beberapa karyawan tersebut sering melakukan lembur dan membutuhkan waktu lebih dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut yang membuat kinerja karyawan menurun, maka dari itu beban kerja yang baik sangat penting untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Selain itu, beban kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, terutama melalui penelusuran terhadap beban kerja di dalam perusahaan. Kinerja karyawan dan beban kerja memiliki keterkaitan yang sangat erat, karena faktanya di dalam sebuah perusahaan untuk memberikan peran yang tepat bagi karyawannya dapat dilihat dari beban kerjanya terlebih dahulu. Beban kerja merupakan sesuatu kegiatan yang berat dan banyak yang harus diselesaikan oleh perusahaan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rolos et al., 2018). Beban kerja dapat berupa fisik, mental ataupun empati, ketika berhadapan dengan tugas seorang karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas pada tahap tertentu (Husin et al., 2021).

Beban kerja adalah sejauh mana potensi individu karyawan yang diinginkan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dengan kuantitas kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, dan tenggang waktu yang dimiliki orang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, serta pandangan subyektif pribadi karakter terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Maka dari itu, beban kerja adalah suatu sistem yang diselesaikan dengan menggunakan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dari suatu proses atau lembaga jabatan yang diselesaikan di bawah kesempatan biasa di dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Paramitadewi, 2018).

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan atau dosen diharapkan akan terus meningkat. Demikian pula, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi bagi karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari manajemen perusahaan agar motivasi karyawan dapat terjaga dan kinerja karyawan dapat terus berkembang. Salah satu fenomena yang muncul saat ini adalah gaya hidup dari cakupan imbalan yang memiliki kecenderungan masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan, padahal imbalan itu sendiri merupakan salah satu elemen untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang berlebihan secara keseluruhan (Paramitadewi, 2018).

Kompensasi ialah salah satu keinginan orang yang membutuhkan pekerjaan adalah mendapatkan kompensasi berupa pendapatan dengan jumlah yang dianggap layak (Hermansya, 2021). Kompensasi merupakan salah satu unsur yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, balas jasa bagi karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan perusahaan agar motivasi kerja karyawan tetap

terjaga dan kinerja karyawan dapat terus meningkat (Husin et al., 2021). Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan perlu dioptimalkan kinerjanya melalui berbagai upaya, salah satunya adalah dengan cara memberikan imbalan yang baik agar produktivitas, kualitas, dan pelayanan agar tujuan akhir dapat tercapai.

**Tabel 1.4 Daftar Gaji Karyawan Berdasarkan Golongan
PT. Damco Warehousing Indonesia**

No.	Posisi/Jabatan	Golongan	Kisaran Gaji
1.	<i>Marketing Communication Division</i>	I s/d IV	3.500.000 s/d 7.800.000
2.	<i>Sales Division</i>	I s/d IV	3.500.000 s/d 7.800.000
3.	<i>Finance Division</i>	I s/d IV	3.500.000 s/d 6.500.000
4.	<i>Human Resource Division</i>	I s/d IV	3.500.000 s/d 7.500.000
5.	<i>Bussines Develoment and Value Added Divison</i>	I s/d IV	3.500.000 s/d 6.200.000
6.	<i>Warehousing and Distribution Division</i>	I s/d IV	3.500.000 s/d 5.800.000

Sumber : Data PT. Damco Warehousing Indonesia (2019-2022)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kisaran gaji dalam tiap posisi/jabatan kerja pada PT. Damco Warehousing Indonesia sangat beragam, karena pemberian gaji yang cukup untuk karyawan pada data pemberian gaji yang di tunjukan dengan gaji Rp. 3.500.000 dan gaji tertinggi mencapai Rp. 7.800.000.

Namun, menurut beberapa karyawan gaji tersebut masih kurang dibandingkan dengan perusahaan sejenis. Menurut data informasi dari HRD pada salah satu perusahaan logistik Linc Group dalam website [updategajian.com](https://updategajian.com/gaji-linc-group/) (<https://updategajian.com/gaji-linc-group/>), yang memiliki jenis perusahaan yang sama disampaikan bahwa kisaran gaji yang sama pada setiap bagian divisi-divisi seperti *Marketing Communication, Sales, Finance, HRD, Bussines Develoment and Value Added*, dan *Warehousing and Distribution Division* memiliki kisaran gaji Rp. 5.000.000 sampai dengan Rp. 10.000.000 pada setiap divisinya. Maka dari itu, karyawan PT. Warehousing Indonesia merasa kompensasi yang didapatkan lebih rendah dengan beban kerja dan tuntutan kerja yang cukup tinggi bagi karyawan yang membuat karyawan merasa tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan tuntutan kerja yang ada.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian krusial dari manajemen sumber daya manusia sebab membantu menarik serta mempertahankan pekerjaan yang berbakat. selain itu, sistem kompensasi organisasi memiliki efek pada kinerja strategis secara keseluruhan (Yani, 2022). Dengan memberikan kompensasi yang baik, itu akan meningkatkan harapan dan tujuan karyawan dengan cara yang baik untuk menjadikan lebih baik lagi.

Adapun bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT Damco Warehousing Indonesia yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 1.5 Jenis Kompensasi Yang Diberikan
PT. Damco Warehousing Indonesia**

No	Jenis Kompensasi	Keterangan
1.	Gaji	Satu kali dalam satu bulan
2.	Insentif	6 bulan sekali
3.	Bonus	Jika ada prestasi
4.	BPJS	Dibayarkan sebulan sekali
5.	Tunjangan Hari Raya	1 tahun sekali
6.	Asuransi Kesehatan	3 bulan sekali
7.	Jaminan Kecelakaan Kerja	Sesuai kebutuhan perusahaan

Sumber : Data PT. Damco Warehousing Indonesia (2019-2022)

Berdasarkan tabel 1.5 diketahui bahwa bentuk kompensasi yang diberikan PT damco warehousing Indonesia sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, di sisi lain perusahaan juga selalu memberikan bonus jika mendapatkan prestasi lebih kepada karyawannya. Meskipun begitu, karyawan merasa dengan adanya beban kerja yang tinggi, terlebih beban kerja pada saat menjelang hari raya besar karyawan merasa tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai.

Dari hasil observasi juga menunjukkan bahwa adanya kecemburuan terhadap pemberian balas jasa berupa tunjangan dan insentif yang tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan dimana hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan yang merasa kinerjanya menurun.

Selain itu, PT Damco Warehousing Indonesia juga memberikan imbalan dalam bentuk bonus dan memberikan pendidikan kepada karyawan untuk

meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Dengan organisasi yang bergerak di bidang jasa, PT Damco Warehousing Indonesia harus memberikan pelayanan dan kepuasan yang lebih tinggi terutama kepada karyawan agar dapat mengatasi masalah beban kerja dan kompensasi terhadap kemampuan kinerja karyawan secara keseluruhan di PT Damco Warehousing Indonesia.

Berdasarkan dari permasalahan yang terjadi pada PT. Damco Warehousing Indonesia yang dialami oleh beberapa peneliti yang disampaikan oleh (Rolos et al., 2018), (Hadi & Hidayah, 2019), (Hasibuan & Munasib, 2020), (Husin et al., 2021), (Syardiansah & Rahman, 2022), (Yani, 2022) maka penulis tertarik untuk meneliti terkait dengan fenomena yang terjadi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Damco Warehousing Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damco Warehousing Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damco Warehousing Indonesia ?
3. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damco Warehousing Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damco Warehousing Indonesia
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damco Warehousing Indonesia
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damco Warehousing Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan serta kajian mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan
Dapat digunakan sebagai masukan guna untuk mengetahui kemampuan beban kerja dan kompensasi yang diharapkan oleh para karyawan pada PT. Damco Warehousing Indonesia dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Dapat digunakan sebagai bahan pustaka bacaan untuk mahasiswa/i yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan terkhusus bagi mahasiswa/i dengan program studi manajemen.

c. Bagi Peneliti

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan informasi bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian dengan permasalahan beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

d. Bagi Penulis

Dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Untuk memberikan kemudahan dalam penulisan dan dalam memperoleh informasi, maka terdapat batasan-batasan agar penelitian ini tidak lagi menyimpang dan mengkhususkan permasalahan yang ada saat ini agar lebih terarah, maka fokus permasalahan ini adalah beban kerja dan balas jasa terhadap kinerja karyawan di PT Damco Warehousing Indonesia yang membatasi permasalahan dengan indikator-indikator dari pendapat para ahli sebagai berikut.

a. Indikator beban kerja menurut (Hermansya, 2021) :

- (1) Target yang harus dicapai, (2) Kondisi Pekerjaan, (3) Penggunaan Waktu,
- (4) Standar Pekerjaan.

- b. Indikator kompensasi yang dikemukakan oleh (Gee et al., 2021) :
- (1) Upah dan Gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan, (4) Fasilitas.
- c. Indikator kinerja karyawan yang disampaikan oleh (Ibrahim et al., 2021) :
- (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas Kerja, (4) Ketepatan Waktu, (4) Efektifitas.

1.6 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika penelitian ini disusun secara struktur dengan menguraikan setiap bab, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Menjelaskan tentang literatur yang mendasari topik penelitian menjabarkan tentang dasar-dasar teori dari variabel yang diteliti yaitu variabel Beban Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan serta telaah empiris, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Menjelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang data penelitian, hasil analisis data yang digunakan dan hasil pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang penelitian yang berupa kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, serta saran.

