

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi untuk mencapai tujuan sesuai yang diharapkan (Handoko, 2001:133). Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena mereka memiliki bakat dan kreativitas serta memberikan tenaga dan usaha yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kualitas sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam kelangsungan perusahaan, sehingga perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Putra et al., 2023). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. Perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik karena kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Diantara faktor-faktor yang telah disebutkan, untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawannya dan pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan.

Beban kerja merupakan salah satu masalah yang sering terjadi di beberapa perusahaan. Beban kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang diakibatkan oleh terbatasnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat diambil kesimpulan, beban kerja adalah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat di pegang dari sudut obyektif dan subjektif. (Marisya, 2022). Seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas pada tingkat tertentu, beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan stress kerja dan timbulnya kegagalan dalam kinerja. (Nurhandayani, 2022). Beban kerja yang berlebih bisa disertai dengan kompensasi berupa bonus tambahan uang lembur.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi mengacu pada imbalan dalam bentuk uang/barang atas hasil kinerjanya kepada perusahaan. Dengan adanya kompensasi dapat menimbulkan dampak positif pada karyawan dan perusahaan. (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Bagi karyawan, kompensasi dalam bentuk bonus uang lembur adalah penilaian terhadap pengorbanan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawannya, karyawan berharap kompensasi yang diterima sebanding dengan kinerja yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

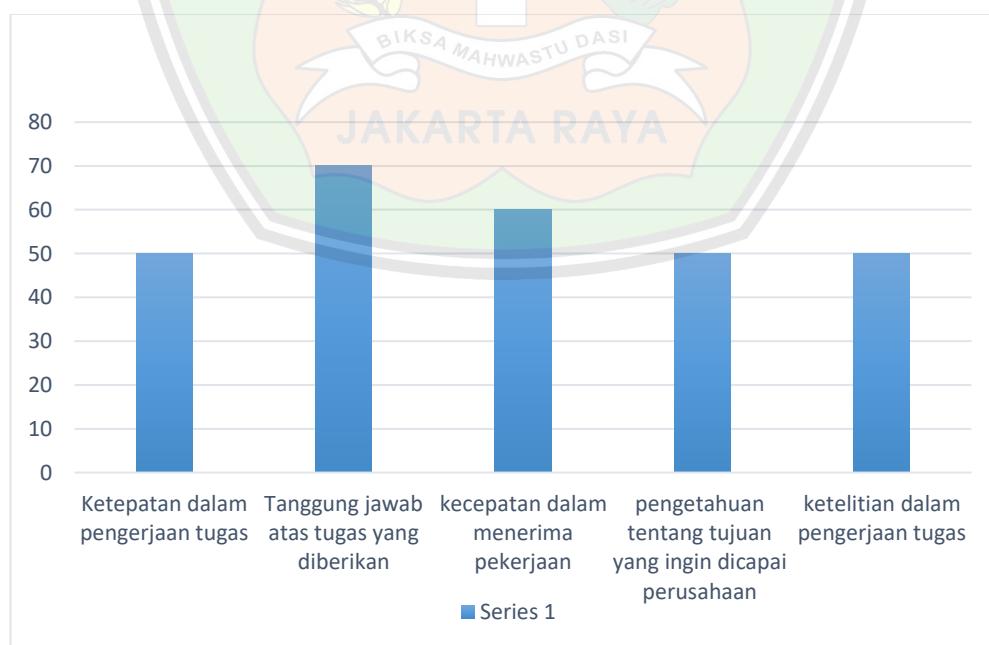
Stres adalah setiap pengaruh yang mengganggu kesehatan mental dan fisik seseorang (wibowo, 2011 : 53). Stres adalah respon terhadap situasi yang menyebabkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi, dan lain-lain (Sunnyo, 2004:215). Penyebab lain stres kerja adalah beban kerja yang terasa sangat berat, waktu kerja yang sedikit, dll (Mangkunegara, 2008:157). Adanya beban kerja yang tinggi dan waktu yang tidak sesuai menyebabkan karyawan merasa stres dan kelelahan, sehingga menyebabkan beberapa kinerja karyawan bisa menurun dan berdampak kepada perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan dan mengadakan gathering setiap bulan supaya karyawan tidak merasa jemu dan stres berlebih. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Selain itu stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan dan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka, dan hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rohman & Ichsan, 2021) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Daya Anugrah Mandiri cabang Sukabumi. Sedangkan penelitian berbeda dilakukan oleh (Rani et al., 2020) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Lubis et al., 2021) ditemukan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah positif

signifikan. Sedangkan penelitian berbeda dilakukan oleh (Fathoni, I., & Putri, 2024) menunjukan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tanggerang.

PT. Energi Entelemi Indonesia (EEI) merupakan salah satu kontraktor di Indonesia yang menyediakan jasa engineering khususnya di bidang pengujian kelistrikan, erection dan commissioning Trafo dan Peralatan HV & LV. Berdasarkan hasil survey melalui kuisioner dan wawancara dengan karyawan EEI sebagai observasi awal penelitian, Permasalahan yang terjadi di EEI adalah menurunnya kinerja karyawan karena beban waktu yang diterima melebihi jam kerja yang mengakibatkan stress dan menjadi kelelahan. Hasil kuisioner untuk melihat kinerja karyawan selama setahun adalah sebagai berikut :

Gambar 1. 1 Kinerja Karyawan PT. Energi Entelemi Indonesia



Sumber : diolah oleh penulis

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa EEI memiliki masalah pada kinerja karyawannya. Seperti masih kurangnya ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kecepatan karyawan dalam menerima pekerjaan, pengetahuan karyawan tentang tujuan yang ingin dicapai perusahaan, dan kecepatan karyawan dalam penyesuaian perubahan pada pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara, ada beberapa karyawan yang kinerjanya masih kurang sehingga karyawan yang mumpuni harus menopang pekerjaan karyawan yang kurang mumpuni supaya menghasilkan hasil kerja yang baik dan sesuai dengan yang telah ditentukan. Terdapat keluhan, bahwa beberapa karyawan mendapatkan pekerjaan diluar divisinya dan 50% karyawan bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, karena banyaknya pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan dalam 8 jam kerja, akhirnya mereka harus lembur untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan juga tidak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja, dan beberapa karyawan mengeluh tentang jaminan ini karena pekerjaan mereka yang sangat beresiko. Meskipun mereka memiliki K3 untuk mengawasi pekerjaan supaya meminimalisir kecelakaan kerja akan tetapi, kecelakaan kerja bisa terjadi kapan saja. Jenis kompensasi yang tidak diterima karyawan di perusahaan PT. Energi Entelemi Indonesia kepada adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Masalah Kompensasi Pada PT. Energi Entelemi Indonesia

No	Jenis Kompensasi	Keterangan
1.	Upah lembur	Tidak ada
5.	Jaminan Kecelakaan Kerja	Tidak ada
6.	Gaji	< UMR

Sumber : diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan tidak mendapat upah lembur dan jaminan kecelakaan kerja. Beberapa karyawan pun merasa gaji yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan, bonus dan insentif yang tidak menjamin karyawannya karena tidak sesuai dengan kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Seharusnya mereka mendapatkan uang lembur sesuai dengan jumlah waktu lembur yang mereka lakukan, karena telah bekerja lebih dari jam kerjanya. Tetapi perusahaan tidak memberikan uang lembur untuk karyawan yang lembur. Pemerintah menetapkan bahwa jam kerja yang berlaku adalah 7 jam dalam satu hari atau 40 jam dalam satu minggu selama 6 hari kerja dalam satu minggu. Karyawan juga dapat bekerja selama 8 jam sehari dan 40 jam kerja dalam satu minggu selama lima hari kerja dalam satu minggu. Merujuk pada Pasal 78 UU 13-2003, jam lembur hanya dapat dihitung maksimal 3 jam dalam satu hari dan 14 belas jam dalam satu minggu. Apabila pekerja menjalani jam kerja tersebut atau melebihi waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 UU 13-2003, pengusaha wajib membayar upah kerja lembur. Adapun perhitungan lembur adalah sesuai dengan aturan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.102 Tahun 2004 pasal 1 ayat 1, bahwa yang dimaksud sebagai kerja lembur adalah sebagai berikut:

- Kerja melebihi 8 jam per hari dan 40 jam per minggu dalam 5 hari kerja

- Kerja melebihi 7 jam per hari dan 40 jam per minggu dalam 6 hari kerja
- Kerja pada hari istirahat mingguan (sabtu/minggu) atau hari libur nasional

Seharusnya perusahaan juga memberikan jaminan kecelakaan kerja untuk karyawannya, karena pekerjaannya sangat beresiko untuk keselamatan karyawan. Oleh karena itu menurut (Rahma, 2021) perusahaan wajib memberikan fasilitas dan tunjangan kepada karyawannya dengan mendaftarkannya pada BPJS Ketenagakerjaan. Hal tersebut juga diatur dalam peraturan kementerian ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 yang berisi tentang “penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu pada sector usaha jasa konstrusi”.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Energi Entelemi Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penilitian dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT Energi Entelemi Indonesia ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Energi Entelemi Indonesia ?

3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. Energi Entelemi Indonesia ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. Energi Entelemi Indonesia ?
5. Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Stres Kerja pada PT. Energi Entelemi Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Energi Entelemi Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Energi Entelemi Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Energi Entelemi Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap stres kerja pada karyawan PT. Energi Entelemi Indonesia
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Energi Entelemi Indonesia

1.4 Batasan Masalah

Pembahasan masalah yang digunakan guna meminimalisir adanya kekeliruan ataupun perluasan mengenai pokok masalah supaya penelitian ini sesuai

dengan tujuan dan mempermudah dalam membahas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pembahasan fokus pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Pembahasan tersebut mencakup sebuah pokok permasalahan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. Energi Entelemi Indonesia
3. Dengan jumlah populasi 50 karyawan dan sampel 50 responden yaitu seluruh karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1) Manfaat bagi penulis

Diharapkan dengan penelitian ini akan menambah pengetahuan yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian dan penerapannya ke dalam dunia praktik manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan perusahaan bisa mengetahui kekurangan dan keunggulan dari langkah – langkah yang diambil selama ini dan diharapkan menjadi masukan serta saran bagi perusahaan yang berhubungan dengan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3) Manfaat bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi atau data pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang memiliki penelitian tentang beban kerja dan kompensasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang akan dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang konsep dan teori mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Selanjutnya dari konsep tersebut akan dirumuskan hipotesis dan akhirnya terbentuk suatu kerangka penelitian teoritis yang melandasi penelitian ini

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai desain penelitian, jenis sumber data, tahapan penelitian, deskripsi variabel penelitian dan cara

pengukurannya, populasi dan sampel penelitian, lokasi dan waktu penelitian, serta cara pengolahan dan menganalisis data.

BAB IV HASIL DAN BAHASAN

Bab ini berisi tentang profil perusahaan, deskripsi dataa, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisi tentang hasil akhir yang memuat tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran penulis sebagai bentuk sumbangan pemikiran dari pemecahan masalah yang dihadapi.

