

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Produktivitas karyawan merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dan targetnya. PT. XYZ, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor hiburan, sangat bergantung pada kinerja karyawannya dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam mengevaluasi efektivitas manajemen sumber daya manusia (MSDM). Produktivitas diukur sebagai perbandingan antara hasil kerja (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Beragam faktor, seperti kondisi mental, kemampuan fisik, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi, tingkat pendidikan, serta penggunaan teknologi, memiliki peran dalam menentukan tingkat produktivitas tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan semua aspek tersebut untuk memastikan dan meningkatkan produktivitas karyawan secara konsisten (Racmanihwanto et al., 2024).

Produktivitas kerja merupakan konsep fundamental dalam dunia bisnis yang menilai sejauh mana perusahaan atau individu memanfaatkan sumber daya yang tersedia, seperti waktu, tenaga kerja, peralatan, dan bahan baku, untuk menghasilkan produk atau layanan (Octaviani et al., 2024). Faktor utama yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah beban kerja (*Workload*) dan

penghargaan (*Reward*). Penelitian ini berfokus pada pengaruh kedua faktor tersebut terhadap produktivitas karyawan.

Beban kerja (*Workload*) merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas karyawan. Aspek ini sering menjadi tantangan bagi perusahaan, terutama ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan, yang dapat menimbulkan tekanan dan berdampak negatif pada produktivitas. Dalam manajemen sumber daya manusia, beban kerja menjadi elemen penting yang memengaruhi produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, beban kerja dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan, kualitas layanan, dan keberlangsungan operasional (Jefridus Bebo & Silalahi, 2024). Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor paling krusial yang menentukan produktivitas kerja seseorang, yang dapat diukur berdasarkan standar kerja perusahaan (Viona et al., 2024).

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika tidak dikelola dengan baik, beban kerja dapat memicu stres, kelelahan, dan menurunnya kualitas hasil kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terdistribusi secara seimbang dapat meningkatkan efisiensi serta produktivitas karyawan. Di PT. XYZ, perusahaan menerapkan sistem kerja berbasis shift untuk memastikan kebutuhan operasional perusahaan terpenuhi sepanjang waktu (Saputra & Sulistiyani, 2023).

Tabel 1. 1 Data Mengenai Shift Kerja

Shift	Jam Kerja	Deskripsi
Shift Pagi	09.00 - 17.00 WIB	Bekerja selama 8 jam
Shift Siang	14.00 - 22.00 WIB	Bekerja selama 8 jam
Middle Shift	12.00 - 20.00 WIB	Bekerja selama 8 jam
Middle Long Shift	09.00 - 20.00 WIB	10 jam kerja, 2 jam lembur
Long Shift	09.00 - 22.00 WIB	12 jam kerja. 4 jam lembur

Sumber : Data PT. XYZ (2024)

Dalam sistem kerja, terdapat beberapa jenis shift kerja, yaitu Shift Pagi, Shift Siang, *Middle Shift*, dan *Long Shift*. Dari kelima shift tersebut, *Long Shift* memiliki beban kerja paling tinggi karena memiliki durasi kerja yang lebih panjang dibandingkan shift lainnya. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang lebih cepat, terutama jika tidak didukung dengan waktu istirahat yang memadai. Serta rentang waktu kerja yang mencakup dua periode sibuk, yaitu siang hingga sore saat jumlah pengunjung mulai meningkat dan malam sebagai waktu puncak kunjungan pelanggan, terutama di akhir pekan.

Selain itu, karyawan yang bekerja pada *Long Shift* biasanya memiliki berbagai tugas, seperti customer service yang melayani pertanyaan dan keluhan pelanggan, operator wahana yang bertanggung jawab atas pengoperasian dan keselamatan wahana, serta kasir yang mengelola transaksi tiket atau pembelian di area permainan. Selain itu, terdapat juga teknisi wahana yang bertugas memastikan wahana dalam kondisi baik sepanjang hari, tim kebersihan yang menjaga kebersihan area permainan selama jam operasional panjang, serta pengawas

operasional yang memastikan seluruh tim bekerja dengan baik dan menangani kendala operasional. Karena tingkat beban kerja yang tinggi, karyawan Long Shift harus memiliki stamina yang kuat, keterampilan multitasking, serta kemampuan menghadapi pelanggan dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengelola beban kerja yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat stres pada karyawan.

Selain beban kerja, faktor produktivitas kerja pegawai yang berperan penting dan harus selalu ditingkatkan adalah dengan pemberian *Reward* (penghargaan). *Reward* berfungsi untuk mendorong semangat kerja karyawan dan menciptakan prestasi. Dengan memberikan penghargaan yang tepat, perusahaan dapat memperkuat kontrak psikologis antara manajemen dan karyawan, sehingga meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas kerja mereka.

Reward atau Insentif ini mengombinasikan gaji dengan peluang untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna meraih keunggulan kompetitif. Perusahaan berupaya memberikan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian mereka sebagai bentuk motivasi, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih keras dan memberikan hasil terbaik dalam melaksanakan tugasnya (Rahmah & Sari, 2023).

Tabel 1. 2 Data Gaji Karyawan

Posisi	Gaji per Bulan
General Manager	Rp17.000.000 – Rp25.000.000
Finance and Accounting Manager	Rp17.000.000 – Rp25.000.000
Technical Engineering and Mechanic Manager	Rp15.000.000 – Rp18.000.000
Operational Manager	Rp15.000.000 – Rp18.000.000
Assistant Manager Operational/Finance/Technic	Rp10.000.000 – Rp18.000.000
Manager Promosi	Rp12.000.000 – Rp15.000.000
HRD and GA Manager	Rp10.000.000 – Rp15.000.000
Assistant and Legal Manager	Rp10.000.000 – Rp15.000.000
HRD	Rp3.000.000 – Rp20.000.000
Internal Audit Manager	Rp3.000.000 – Rp20.000.000
IT Manager	Rp8.000.000 – Rp12.000.000
Assistant IT Manager	Rp8.000.000 – Rp12.000.000
Project Manager	Rp8.000.000 – Rp12.000.000
Staff IT/HRD/Operasional/Accounting/Project	Rp8.000.000 – Rp12.000.000
Secretary Departement	Rp8.000.000 – Rp12.000.000
Area Manager Operasional	Rp8.000.000 – Rp12.000.000
Pimpinan Lokasi	Rp6.000.000 – Rp10.000.000
SPV Lokasi	Rp6.000.000 – Rp10.000.000

Sumber : Data PT. XYZ (2024)

Berdasarkan data gaji karyawan di PT. Funworld Prima, dapat dianalisis bahwa kompensasi finansial (gaji) yang diterima karyawan berpotensi mempengaruhi produktivitas mereka. Gaji yang diterima oleh karyawan di PT. Funworld Prima beragam, tergantung pada posisi dan tanggung jawab yang diemban. Rentang gaji ini menunjukkan adanya sistem *Reward* yang bisa memotivasi karyawan dengan level jabatan tertentu.

Reward merupakan salah satu cara untuk memotivasi seseorang agar melakukan hal baik dan meningkatkan prestasinya. Semangat karyawan untuk bekerja akan meningkat dengan adanya penghargaan, sehingga jika karyawan sudah merasakan semangat dan antusiasme ini dari dalam diri mereka, mereka

akan langsung termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan memberikan upaya terbaik mereka di tempat kerja (Jenia & Anah, 2023).

Adapun bentuk *Reward* yang diberikan oleh PT. XYZ yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1. 3 Jenis Reward yang Diberikan

No.	Jenis <i>Reward</i>	Keterangan
1.	Gaji	Sekali dalam sebulan
2.	Insentif	Setiap bulan
3.	Bonus	Jika capai target lokasi/prestasi
4.	BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan	Setiap bulan
5.	Tunjangan Hari Raya	1 tahun sekali
6.	Asuransi Kesehatan	Pakai BPJS
7.	Jaminan Kecelakaan Kerja	Memakai BPJS

Sumber : Data PT. XYZ (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa perusahaan memberikan berbagai jenis *Reward* kepada karyawan. Gaji diberikan secara rutin setiap bulan sebagai bentuk kompensasi utama. Selain itu, perusahaan juga memberikan insentif bulanan sebagai motivasi tambahan bagi karyawan. Bonus diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target tertentu, baik dalam pencapaian lokasi maupun prestasi.

Perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dengan menyediakan program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan yang dibayarkan secara rutin setiap bulan. Sebagai tambahan, perusahaan juga memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) tahunan untuk mendukung kebutuhan finansial

karyawan menjelang perayaan hari besar keagamaan. Dalam hal perlindungan, perusahaan menawarkan asuransi kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja melalui program BPJS.

Dengan berbagai jenis *Reward* tersebut, PT. XYZ berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi kerja. Meskipun begitu, pada saat yang sama juga dapat menimbulkan perasaan ketidakpuasan jika karyawan merasa bahwa *Reward* yang mereka terima tidak sepadan dengan beban kerja atau kontribusi yang diberikan. Kondisi ini menciptakan ketidakpuasan yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas mereka.

Serta, ditemukan bahwa banyak karyawan PT. XYZ mengalami tekanan kerja yang tinggi akibat beban kerja yang menumpuk, terutama pada saat-saat puncak kunjungan pelanggan seperti akhir pekan dan musim liburan. Di sisi lain, meskipun perusahaan telah memberikan beberapa bentuk insentif atau penghargaan, sebagian karyawan merasa bahwa penghargaan yang diberikan belum sepenuhnya adil atau seimbang dengan upaya yang telah mereka lakukan.

Berdasarkan fenomena latar belakang diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk membahas dengan judul “Pengaruh *Workload* dan *Reward* terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.XYZ”.

1.2. Batasan Masalah

1. Penelitian ini akan fokus pada pengaruh *Reward* (penghargaan) dan *Workload* (beban kerja) terhadap produktivitas karyawan, tanpa membahas faktor lain.
2. Penelitian ini akan dilakukan di satu jenis industri atau organisasi tertentu untuk menjaga konsistensi, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke semua sektor.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah *Workload* berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.XYZ?
2. Apakah *Workload* berpengaruh terhadap *Reward* pada PT.XYZ?
3. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.XYZ?
4. Apakah *Workload* berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan melalui *Reward* sebagai variabel mediasi pada PT.XYZ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Workload* terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Workload* terhadap *Reward* pada PT.XYZ.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Workload* terhadap Produktivitas Karyawan melalui *Reward* sebagai variabel mediasi pada PT. XYZ.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis :
 - a. Sebagai sarana informasi dalam meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh *Reward* dan *Workload* terhadap produktivitas karyawan.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dari penerapan ilmu manajemen, terkhusus dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini dapat berguna sebagai pijakan, referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti, universitas, perusahaan, dan masyarakat dalam menghadapi permasalahan yang sama mengenai kinerja karyawan yang kurang maksimal.

3. Secara Empiris :

Penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan informasi dan data tambahan yang dijadikan sebagai sumber penelitian yang sejenis.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistem penulisan dibuat untuk memudahkan penciptaan karya ini, kita perlu mendefinisikan sistem penulisan yang sesuai. Penulisan yang sistematis adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan literatur ini berisi teori – teori yang digunakan dalam studi penelitian perancangan dan pembuatan sistem.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis mengusulkan metode penelitian yang akan dilakukan dalam desain dan implementasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian yang dimulai dengan analisis, perancangan dan pengujian hasil implementasinya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran dan implikasi penelitian dari semua penelitian yang telah dilakukan.

