

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen menjadi aspek yang diperhatikan pada pengembangan perusahaan (Hutabarat et al., 2023). Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam aktivitas organisasi dalam rangka kemajuan dan keberhasilan organisasi yang tidak lepas dari peran kinerja karyawan (Peres, 2023). Memberikan perhatian dalam aspek beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan adalah hal yang penting agar instansi dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia (Nabila, 2022). Karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan menjadi lebih optimal untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Dwiyanti et al., 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses SDM melalui *job planning analysis, manpower planning, recruitment, training and development, career development*, penilaian KPI kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang diberikan secara jelas (Indra, 2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu istilah yang sangat terkenal di dunia bisnis. Hal ini bukan tanpa alasan, karena MSDM memegang peranan yang vital dalam keberlangsungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat memastikan bahwa suatu perusahaan bisa memiliki tenaga kerja yang berkualitas yang dapat membantu suatu perusahaan mencapai tujuan bisnis dari suatu usaha. Dalam

dunia manajemen sumber daya manusia juga ada banyak peranan yang harus dijalani dan juga diperhatikan. Salah satu hal yang penting adalah pihak manajemen SDM harus mengevaluasi kinerja dari karyawannya (Khan et al., 2024).

Terkait arti pentingnya sumber daya manusia, didalam suatu perusahaan diperlukan pula suatu sistem yang dapat menunjang kinerja perusahaan tersebut. Setiap perusahaan harus mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Mangkunegara (Lestari et al., 2020) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja pencapaian seseorang karena telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja (Haryudina, 2020). Setiap perusahaan juga diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya sebaik mungkin, salah satu faktor yang mempengaruhi aspek sumber daya manusia adalah beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan itu sendiri. Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan diperkuat dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Kurnia1, 2023) yang meneliti mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dimana

hasil penelitiannya diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian hasil penelitian yang dilakukan peneliti, dapat memperkuat temuan penelitian sebelumnya. Berikut data keterlambatan masuk kerja karyawan setiap bulan pada tahun 2024.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Masuk Kerja Pada PT Pitjarus Teknologi

Bulan	Jumlah	Karyawan Terlambat Masuk Kerja		Waktu Keterlambatan (menit)	Kenaikan (%)
		Jumlah	(%)		
Januari	119	14	11%	12	-
Februari	120	15	12%	14	16,66%
Maret	120	17	14%	17	21,42%
April	119	16	13%	21	23,52%
Mei	120	16	13%	25	19%
Juni	120	17	14%	30	20%
Juli	119	18	15%	33	10%
Agustus	118	18	15%	38	15,15%

Sumber: HRD PT Pitjarus Teknologi, 2024

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami peningkatan frekuensi dan durasi keterlambatan masuk kerja dari bulan Januari hingga Agustus.

Beban kerja merupakan permasalahan yang secara langsung dapat memengaruhi karyawan, sehingga manajemen perusahaan perlu memiliki kepekaan dalam memahaminya (Trandani et al., 2025). Menurut Monika (Alqorrib et al., 2023) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu kinerja karyawan ini erat kaitannya dengan beberapa faktor seperti hubungan relasi antar pegawai, relasi dengan atasan, relasi dengan bawahan,

beban dan standar pekerjaan yang diberikan hingga peraturan perusahaan yang berlaku. Kinerja karyawan yang unggul dicapai oleh orang-orang berbakat di dalam perusahaan. Banyak upaya yang dilakukan di departemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk beban kerja, kompensasi dan *work-life balance*.

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan karena dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional yang seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah tersinggung. Pada saat yang sama, beban kerja yang terlalu sedikit menyebabkan kebosanan dan monoton. Menurut Jannah (Maulia et al., 2024) kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menetapkan standar kerja yang sesuai dengan potensi tenaga kerja dan jam kerja sehingga tidak terjadi permasalahan pada beban kerja pegawai.

Apabila karyawan mengalami ketegangan dalam pekerjaan yang diakibatkan karena tuntutan beban kerja yang diberikan instansi berlebih, maka akan terpengaruh pada perilaku karyawan, seperti malas dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dipersepsi sebagian karyawan semakin besar maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

PT Pitjarus Teknologi adalah perusahaan teknologi yang berbasis di Indonesia, dikenal karena menyediakan solusi perangkat lunak untuk manajemen distribusi dan penjualan di sektor barang konsumsi (FMCG). Perusahaan ini menawarkan *platform* yang membantu produsen dan

distributor dalam mengelola aktivitas penjualan lapangan, pelacakan distribusi, serta analisis data pasar secara *real-time*. juga memiliki indikasi adanya masalah terhadap beban kerja. Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD dan juga karyawan pada perusahaan tersebut menyatakan masih terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi dan bagiannya, serta memiliki jam kerja diluar ketentuan jam kerja operasional perusahaan yang ditetapkan, dimana jam kerja yang diterapkan pada perusahaan ini mulai dari jam 08.00 s.d 17.00 WIB dengan waktu istirahat 1 jam saat siang setiap hari Senin sampai Sabtu. Sehingga karyawan menjadi kurang maksimal sehingga target dan tujuan perusahaan tersebut menjadi tidak tercapai sesuai harapan. Berikut data beban kerja karyawan berdasarkan wawancara peneliti pada April 2025.

Tabel 1.2 Data Persentase Beban Kerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah pekerjaan Anda sesuai dengan kompetensi sebelumnya?	50%	50%
2.	Apakah Anda seringkali terpaksa menjalankan kerja lembur?	70%	30%
3.	Apakah Anda merasa beban kerja Anda sudah berlebihan?	80%	20%
4.	Apakah Anda merasa pembagian tugas di dalam tim Anda seimbang?	60%	40%
5.	Apakah Anda sering merasa kewalahan hingga sulit bekerja secara optimal?	80%	20%

Sumber: Wawancara karyawan PT Pitjarus Teknologi, 2025

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan beban kerja yang berlebih.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi seperti pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Marisanda et al., 2023) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang kuat dan dominan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan terpenuhi maka kinerja karyawan pun akan semakin baik. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka karyawan akan merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai harapan karyawan maka kinerja karyawan pun dapat menurun. Menurut Mutholib (Sharhana et al., 2023) berpendapat kompensasi adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa perusahaan. Menurut Panggabean (Arismunandar, 2020) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (Santi, 2021) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Sebagian karyawan pada PT Pitjarus Teknologi berpendapat bahwa kompensasi yang didapatkan oleh karyawan masih lebih rendah dari harapan. Berikut data kompensasi berdasarkan wawancara peneliti pada April 2025.

Tabel 1.3 Data Persentase Kompensasi Tahun 2025

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah kompensasi yang Anda terima sudah sesuai harapan?	30%	70%
2.	Apakah kompensasi yang Anda terima sesuai dengan beban kerja Anda?	30%	70%

Sumber: Wawancara karyawan PT Pitjarus Teknologi, 2025

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan masih merasakan kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan mereka.

Faktor lain yang tak kalah penting adalah *work-life balance*, yaitu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Studi dari *Mercer Global Talent Trends 2023* menunjukkan bahwa 58% karyawan di Indonesia menganggap *work-life balance* sebagai faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja, dan perusahaan yang mendukung keseimbangan ini cenderung memiliki karyawan dengan kinerja lebih tinggi dan tingkat stres yang lebih rendah. Hubungan *work-life balance* dengan kinerja karyawan juga diperkuat dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Mardiani, 2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan peneliti, dapat memperkuat temuan penelitian sebelumnya.

Weerakkod & Mendis mengatakan *work-life balance* mengacu pada usaha-usaha perusahaan dalam mengubah kebiasaan kerja karyawan agar mereka dapat mengelola tanggung jawab pribadi di rumah sejalan dengan

tugas-tugas pekerjaan mereka di perusahaan, ini menciptakan keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan kerja (Maulia et al., 2024). Suatu organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan yang namanya *work-life balance* dalam setiap aktivitas pekerja. Karyawan yang berhasil mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja biasanya menunjukkan tingkat kinerja yang jauh lebih tinggi. Mereka cenderung lebih produktif, termotivasi, dan mampu memberikan hasil yang lebih optimal dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki keseimbangan tersebut. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja biasanya menunjukkan tingkat output yang jauh lebih baik. Mereka cenderung lebih produktif, termotivasi, dan berkomitmen dalam pekerjaan mereka, karena keseimbangan ini membantu mereka mengelola stres dan meningkatkan kepuasan secara keseluruhan. Berikut data *work-life balance* berdasarkan wawancara peneliti pada April 2025.

Tabel 1.4 Data Persentase *Work-Life Balance* Tahun 2025

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda sering harus membawa pekerjaan ke luar jam kerja atau hari libur?	80%	20%
2.	Apakah Anda merasa memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, hobi, atau istirahat setelah bekerja?	40%	60%

Sumber: Wawancara karyawan PT Pitjarus Teknologi, 2025

Berdasarkan wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki masalah *work-life balance*.

Melihat pentingnya ketiga variabel tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pitjarus Teknologi”. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pitjarus Teknologi ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pitjarus Teknologi ?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pitjarus Teknologi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pitjarus Teknologi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pitjarus Teknologi.

3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pitjarus Teknologi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang Manajemen SDM terutama mengenai Beban Kerja, Kompensasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan, keilmuan dan pengetahuan tentang Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai *input* bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Beban Kerja, Kompensasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Meskipun penelitian ini telah dicoba dan dilakukan menurut mekanisme ilmiah, masih ada keterbatasan:

1. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan maka diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah variabel yang benar benar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Waktu penelitian yang terbatas antara bulan Maret 2025 sampai dengan Juni 2025.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan yang sederhana supaya mudah dipahami dan mempermudah penulis dalam menyusun. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan proposal skripsi:

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan topik penelitian, telaah empiris, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, variabel penelitian, metode pengambilan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, skala pengukuran, definisi operasional variabel, metode analisis data, evaluasi model pengukuran, evaluasi model struktural dan pengujian hipotesis.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai profil perusahaan yang diteliti, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V

PENUTUP

Pada bab 5 berisi kesimpulan, keterbatasan peneliti dan saran.