

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan kerja, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Menurut Hasibuan (2018:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk

meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia (Wahyuni, Gani, dan Syahnur, 2023). Prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah diselesaikannya, pegawai dapat dikatakan berprestasi apabila pelayanan yang diberikan sudah maksimal dan tidak adanya keluhan-keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan (Serang dan Ramlawati, 2018). Jais (2017) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah juga dapat dikatakan sebagai hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan sangat sungguh-sungguh untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Selain itu untuk mengetahui prestasi kerja pegawai, pihak manajer harus mengadakan evaluasi kerja setiap tahunnya

Permasalahan yang terjadi di PT. Jaleca adalah penurunan prestasi kerja karyawan yang diindikasikan dari tanggung jawab karyawan, sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2017) salah satu penentu prestasi kerja karyawan adalah tanggung jawab karyawan. Berikut ini disajikan data rekapitulasi capaian target kerja PT. Jaleca.

Tabel 1.1 Data Capaian Target Kerja PT. Jaleca Kudus 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Skor		Target	Total
		Tanggung Jawab	Kinerja		
2019	141	43%	44%	100%	87%
2020	139	42%	41%	100%	83%
2021	136	39%	40%	100%	79%

Sumber : Data Personalia PT. Jaleca, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan persentase tanggung jawab dan kinerja karyawan tahun 2019 sampai 2021 mengalami penurunan dan tidak

mencapai target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan menurun dilihat dari pernyataan Hasibuan (2017) salah satu penentu prestasi kerja karyawan adalah tanggung jawab karyawan. Selain itu jika dilihat dari jumlah karyawan selama tahun 2019 sampai 2020 mengalami penurunan artinya ada beberapa karyawan yang keluar/*resign* dari perusahaan diindikasikan karena ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan diketahui bahwa permasalahan yang ditemui di perusahaan PT. Jaleca meliputi beban kerja yang relatif tinggi. Karyawan sering kali mendapatkan tugas yang berlebih. Bahkan pekerjaan tersebut bukan merupakan salah satu dari *job desk* yang harus mereka kerjakan.

Selain beban kerja, lingkungan kerja di PT. Jaleca tidak sehat dan tidak nyaman. Ditambah dengan kelengkapan penunjang pekerjaan dalam kondisi kurang baik seperti mesin *press* yang terkadang mengalami kemacetan.

Kompensasi di PT. Jaleca juga tidak merata dari satu karyawan dengan karyawan lainnya. Hal ini menimbulkan kecemburuan dan berdampak pada ketidakpuasan kerja sehingga menurunkan prestasi kerja karyawan.

Research gap mengenai beban kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Dhanita (2016) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Iori (2016) mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, Musadieg, dan Nurtjahjono (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Iswandi (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian. Nurhadian (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Iswandi (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT. Jaleca”.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Maka peneliti perlu membatasi masalah dalam penelitian ini agar tidak menyimpang, maka ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Obyek penelitian ini adalah PT. Jaleca. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jaleca, bagian produksi.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel eksogen yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi, variabel endogen yaitu prestasi kerja dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja
3. Waktu penelitian selama dua bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Rumusan Masalah

Berikut beberapa masalah yang terjadi pada PT. Jaleca:

1. Persentase tanggung jawab dan kinerja karyawan tahun 2019 sampai 2021 mengalami penurunan dan tidak mencapai target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan menurun dilihat dari pernyataan Hasibuan (2017) salah satu penentu prestasi kerja karyawan adalah tanggung jawab karyawan (Tabel 1)
2. Jumlah karyawan selama tahun 2019 sampai 2020 mengalami penurunan artinya ada beberapa karyawan yang keluar/resign dari perusahaan diindikasikan karena ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan (Tabel 1).
3. Beban kerja yang relatif tinggi. Karyawan sering kali mendapatkan tugas yang berlebih. Bahkan pekerjaan tersebut bukan merupakan salah satu dari *job desk* yang harus mereka kerjakan (HRD PT. Jaleca).
4. Lingkungan kerja di PT. Jaleca tidak sehat dan tidak nyaman. Ditambah dengan kelengkapan penunjang pekerjaan dalam kondisi kurang baik seperti mesin *press* yang terkadang mengalami kemacetan (HRD PT. Jaleca).
5. Kompensasi di PT. Jaleca juga tidak merata dari satu karyawan dengan karyawan lainnya. Hal ini menimbulkan kecemburuan dan berdampak pada ketidak puasan kerja sehingga menurunkan prestasi kerja karyawan (HRD PT. Jaleca).

Berdasarkan uraian masalah di atas menimbulkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

4. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja
5. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja?
6. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja?
7. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.
6. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja.
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat membantu dalam menambah wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya.

