

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. MSDM merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi yang memfokuskan diri dalam mengembangkan potensi dan kemampuan karyawan agar dapat tercapainya kepuasan kerja karyawan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan suatu organisasi, serta pada hakikatnya sumber daya manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan dari organisasi. Afandi,(2021:03) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan,karyawan dan masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya dan aset yang sangat penting bagi organisasi ,karena tercapainya suatu tujuan organisasi tidak luput dari bakat, tenaga dan pemikiran serta kreativitas sumber daya manusia itu sendiri.

Beban kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan, setiap karyawan pada dasarnya tidak menginginkan kelebihan atau kekurangan beban kerja karena dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Rahayu (2017:21) Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Pemberian kompensasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Afandi (2021:191) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi secara layak dapat memberi dorongan kepada karyawan untuk lebih giat bekerja.

Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:67) menyatakan kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indonesia merupakan salah satu produsen karet terbesar di dunia. Permintaan karet terus meningkat seiring dengan peningkatan dan perkembangan industri otomotif. Karet merupakan salah satu komoditi hasil pertanian Indonesia. Hasil pengolahan getah tanaman karet sangat berguna bagi kehidupan sehari-hari,

sebagian besar produksi karet Indonesia digunakan untuk memenuhi permintaan luar negeri seperti China, India, Korea dan Jepang. Tingginya permintaan karet dari luar negeri dapat dilihat sebagai peluang bisnis yang menjanjikan sehingga banyak orang yang mendirikan pabrik karet untuk memperoleh keuntungan besar. Karet yang diekspor ke luar negeri bukanlah karet mentah yang berupa cairan, melainkan karet olahan yang sudah diolah oleh pabrik melalui berbagai proses tertentu menjadi lembaran karet atau balok karet.

PT ASA RUBBER merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan karet *SIR (Standar Indonesia Rubber)* yang berlokasi di Desa Gunung Meraksa. Di desa ini banyak terdapat kebun karet yang menjadi penghasilan utama bagi penduduk karena sebagian besar mata pencaharian desa merupakan penyadap karet. Dengan didirikannya perusahaan PT ASA RUBBER dapat membantu masyarakat sekitar, karena perusahaan menyerap hasil dari kebun karet (bahan baku karet) menjadi karet *sir*.

Hasil observasi awal pada PT ASA RUBBER diketahui bahwa beban kerja yang diterima oleh karyawan cukup tinggi sehingga karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan cepat dan benar agar target pekerjaan dalam perusahaan dapat tercapai. Seringkali karyawan harus mengalami lembur selama beberapa jam dari luar jam operasional perusahaan, biasanya waktu mereka bekerja hanya 7 jam dalam sehari, jika target yang telah ditetapkan dalam perusahaan belum tercapai karyawan harus lembur.

Selain beban kerja, kompensasi juga menjadi salah satu faktor penting yang ada di dalam perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk gaji

akan dibayarkan setiap awal bulan, gaji yang diberikan perusahaan juga tergantung dengan jabatan yang dimiliki setiap karyawan, contohnya di bagian HRD gaji yang diterima sebesar Rp. 5.000.000 perbulan, sementara bagian produksi Rp.3.000.000 perbulan hal ini disesuaikan dengan jabatan yang dimiliki. Salah satu permasalahan yang terjadi di PT. ASA RUBBER adalah keterlambatan gaji pada karyawan, gaji yang seharusnya dibayarkan pada awal bulan namun pada kenyataannya dibayarkan di pertengahan bahkan di akhir bulan, hal ini menjadi masalah mengingat beban kerja yang cukup tinggi tentunya sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1.1
Data Penilaian Karyawan PT ASA RUBBER

No	Kategori Peringkat	Tahun	
		2021	2022
1.	Baik	25	21
2.	Cukup baik	4	7
3.	Kurang	1	2
4.	Tidak baik	-	-
Jumlah		30	30

Sumber: Hasil Pengolahan Data HRD

Tabel 1 menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT ASA RUBBER berdasarkan kategori terlihat bahwa adanya penurunan jumlah karyawan yang memiliki kinerja menurun. Penurunan kinerja yang terjadi kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor, contohnya seperti: kurangnya semangat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu tinggi, dan

penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu. Penurunan kinerja tersebut memberikan dampak terhadap pendapatan perusahaan yang menurun, seperti tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga berdampak pada pemberian kompensasi yang terhambat.

Berdasarkan yang telah di sampaikan sebelumnya penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT ASA RUBBER Desa Gunung Meraksa Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah Beban Kerja Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASA RUBBER Desa Gunung Meraksa Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu” baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASA RUBBER Desa Gunung Meraksa Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan dan juga syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

1.4.2 Bagi Universitas

Dapat digunakan untuk menambah referensi serta sebagai bahan penelitian lebih lanjut sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang.

1.4.3 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi pimpinan PT ASA RUBBER Desa Gunung Meraksa Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu dalam menerapkan beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal.