

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan utama bagi setiap perusahaan adalah sumber daya manusianya. Menurut Rohman (2021) untuk mencapai target pekerjaan yang diharapkan, meningkatkan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh perusahaan. Kasmir (2019) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai proses pengelolaan manusia yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengadaan, karir, keselamatan dan kesehatan, dan menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*.

Di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif ini, menyebabkan persaingan bisnis menjadi semakin ketat. Maka, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai rasa tanggung jawab tinggi. Karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, ditentukan oleh orang-orang didalamnya. Maka, suatu perusahaan perlu mempunyai Sumber Daya Manusia yang potensial terhadap tugas yang harus dikerjakannya. Hal ini merupakan salah satu kebutuhan dan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Apabila perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi, maka akan mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kasmir (2019) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dalam jangka waktu tertentu dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Di sisi lain, Wijaya (2021) menjelaskan kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Jadi, penting bagi perusahaan memiliki sumber daya manusia dengan tanggung jawab tinggi dan memiliki kinerja yang baik, agar dapat menunjang pencapaian perusahaan.

CV. Surya Nedika Isabella adalah perusahaan yang memproduksi air mineral dalam kemasan (AMDK), adapun merek yang dihasilkan seperti Asmi,

Eva, Efata, Arta, Afsha, Amils, en-u, Al-Bahja. Pada perusahaan ini ditemukan adanya penurunan terhadap kinerja karyawannya. Fenomena ini didukung dengan adanya data pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan CV. Surya Nedika Isabella

Periode 2020-2024										
Kategori	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%
	Jumlah		Jumlah		Jumlah		Jumlah		Jumlah	
Amat Baik	30	35%	28	33%	25	29%	20	25%	18	23%
Baik	45	53%	43	51%	36	42%	25	31%	22	28%
Cukup	7	8%	10	12%	18	21%	20	25%	23	29%
Kurang	3	4%	4	5%	6	7%	15	19%	17	21%
Total	85	100%	85	100%	85	100%	80	100%	80	100%

Sumber Data: General Manager CV Surya Nedika Isabella

Berdasarkan tabel data kinerja karyawan diatas, terjadi fluktuasi antara tahun 2020 sampai 2024. Presentase dengan kategori kurang terendah terjadi pada tahun 2020 sebesar 4%. Sedangkan kinerja dengan kategori amat baik tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebesar 35%.

Kinerja karyawan mengalami peningkatan dalam kategori kurang pada 5 tahun terakhir. Tahun 2020 berada pada angka 4% meningkat menjadi 21% pada tahun 2024. Puncaknya terjadi pada tahun 2023 yang meningkat sebesar 9%. Kemudian jumlah karyawan dengan kategori cukup terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2020 berada pada angka 8% meningkat menjadi 29% pada tahun 2024. Persentase tertinggi terjadi pada tahun 2022 dengan peningkatan sebesar 8%. Sedangkan kinerja karyawan dalam kategori baik mengalami penurunan pada tahun 2020 berada pada angka 53% menjadi 28% pada tahun 2024. Persentase tertinggi terjadi pada tahun 2023 yang menurun sebesar 11%. Kategori amat baikpun mengalami penurunan dari 35% pada tahun 2020 menjadi 18% pada tahun 2024. Persentase tertinggi terjadi pada 2023 yang mengalami penurunan sebesar 5%. Adanya penurunan ini tentunya tidak sesuai dengan keinginan perusahaan, karena dapat menghambat tercapainya tujuan dan visi perusahaan.

General manager CV. Surya Nedika Isabella menjelaskan bahwa penyebab turunnya kinerja karyawan terjadi karena kurangnya pelatihan yang sesuai dengan tugas dari setiap divisi dalam perusahaan, adanya jam kerja yang kurang efektif, pembagian upah yang jadwalnya tidak sama, serta terdapat beberapa karyawan yang kurang siap dalam melaksanakan kerja lembur. Adanya *problem* tersebut menyebabkan naiknya persentase yang cukup tinggi pada tahun 2023 dalam kategori kurang yaitu sebesar 9%. Disisi lain, pimpinan telah mencari solusi atas permasalahan yang ada dengan mengadakan pelatihan dan pembelian sistem operasi untuk pengawasan setiap pekerjaan karyawan. Namun, dikarenakan banyaknya karyawan yang cenderung kurang memahami terkait pengoperasian sistem, pada akhirnya sistem tidak dapat digunakan sebagaimana mestinya. Kemudian pada tahun 2024 persentase kinerja karyawan pada kategori kurang mulai ada penurunan dan pada kategori amat baik mengalami peningkatan dimana persentase pada kategori kurang dan amat baik hanya mengalami penurunan sebesar 2%.

Berdasarkan hal tersebut, CV. Surya Nedika Isabella telah melakukan upaya dalam menangani penurunan kinerja karyawan yang terjadi dalam lima tahun terakhir namun belum dirasakan secara optimal. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Surya Nedika Isabella, seperti beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasi.

Pada perusahaan CV. Surya Nedika Isabella penurunan kinerja karyawan yang disebabkan karena adanya jam kerja yang kurang efektif, menyebabkan para karyawan merasa jam kerjanya tidak teratur dan menyebabkan bertambahnya beban kerja. Adanya beban kerja yang tidak proporsional ini dapat menyebabkan kelelahan fisik atau kelelahan secara psikis, sehingga nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lalu, terdapat pembagian kompensasi yang jadwalnya tidak sama, serta terdapat beberapa karyawan yang merasa upahnya tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Adanya kompensasi yang tidak memadai juga dapat menurunkan kinerja para karyawan. Di sisi lain, terdapat beberapa karyawan yang kurang siap dalam melaksanakan kerja lembur dikarenakan jam kerjanya dirasa kurang teratur dan menyebabkan kelelahan yang berlebih. Hal ini menyebabkan menurunnya

komitmen organisasi dalam diri karyawan. Komitmen organisasi ini diperlukan, karena komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan loyalitas para karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, memahami pengaruh beban kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Dilihat dari fenomena yang ada, terdapat beberapa faktor yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya yaitu beban kerja. Beban kerja menurut Amanda (2023) yaitu suatu perbandingan total waktu standar yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan dan total waktu baku untuk menyelesaikannya. Jika terdapat beban kerja rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan Alfian et al. (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Putra et al. (2021) dan Yuyun et al. (2024) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Hutabarat et al., (2023), Yanti (2023) dan Ndraha et al. (2024) dalam temuannya menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sitompul (2021) mengungkapkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu terdapat faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan cenderung tidak stabil dan tidak sebanding dengan jam kerja yang ada. Menurut Hasibuan (2020) mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan, baik dalam bentuk uang ataupun barang, yang dapat diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sebaliknya, Fahraini (2022) mengatakan kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai pengganti dari jasa yang mereka berikan pada perusahaan.

Adanya fenomena ini sesuai dengan temuan yang dilakukan Ndraha (2024) jika kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta temuan yang dilakukan oleh Putra et al. (2021) dan Fajar et al. (2024) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Anwar (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lalu menurut Agus et al. (2023) kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta menurut Hasyim & Wirjawan (2024) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Dari adanya jam kerja yang tidak teratur ini menyebabkan berkurangnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh komitmen dari organisasinya. Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menggambarkan keterlibatan dan kesetiaan karyawan dalam loyalitas terhadap perusahaan dengan menunjukkan rasa pedulinya dengan perusahaan serta kemauan untuk mencapai visi dan misi serta nilai-nilai organisasi, dan berkeinginan untuk menetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan (Nurkholifa, 2022).

Hasil penelitian sebelumnya mengenai komitmen organisasi yang dilakukan oleh Safirah et al., (2024) dalam penelitiannya menjelaskan jika komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu menurut Muldani et al. (2022) dan Azmy (2022) mengungkapkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan temuan oleh Fitri (2021) menyatakan jika komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Julindrastuti & Karyadi (2023) menyatakan jika komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta menurut Hendri, et al. (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Surya Nedika Isabella"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Nedika Isabella?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Nedika Isabella?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Nedika Isabella?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Nedika Isabella?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan sebagaimana dirumuskan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Nedika Isabella.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Nedika Isabella.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Nedika Isabella.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Nedika Isabella.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pembaca, agar menambah pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi beberapa pihak yang terkait antara lain :

1. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis, khususnya dalam sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Hasil dari adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan kepada pihak manajemen CV. Surya Nedika Isabella dalam merancang kebijakan dan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.