

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan. Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia menjadi pilar utama yang diandalkan perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Dengan adanya globalisasi dalam dunia bisnis, maka perusahaan harus mampu menciptakan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Peningkatan sumber daya manusia menjadi modal untuk menghadapi persaingan pasar, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

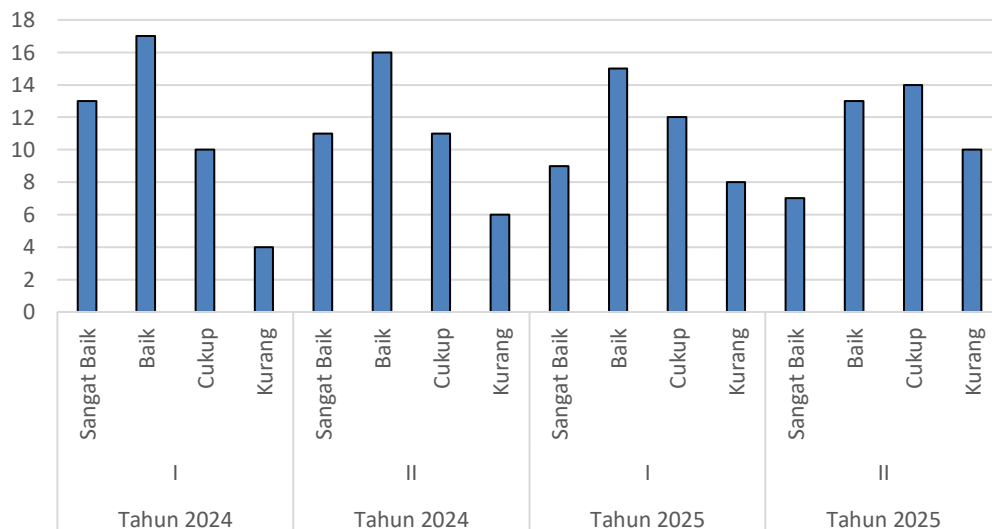
Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan karena berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan mendukung kelancaran operasional perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan. Pada Toko Yudistira Steel, sumber daya manusia menjadi hal yang utama, karena untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang unggul. Maka, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi faktor pendukung keberhasilan Toko Yudistira Steel dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain untuk mencapai tujuan perusahaan, penilaian kinerja juga merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan karena berfungsi sebagai alat untuk mengukur tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Melalui penilaian kinerja, perusahaan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan. Selain itu, hasil penilaian kinerja juga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terkait pemberian penghargaan, kompensasi, serta evaluasi kinerja secara keseluruhan. Dengan adanya sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur, perusahaan dapat mendorong produktivitas, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Yudistira Steel Kabupaten Kuningan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan material seperti baja dan alumunium serta sudah menjadi distributor resmi, karyawan Yudistira Steel berjumlah 44 orang yang di tempatkan diseluruh kantor cabang Yudistira Steel (Kuningan, Bandorasa, Luragung, Majalengka). Perusahaan ini berperan penting dalam mendukung kebutuhan material pembangunan di wilayah Kuningan dan sekitarnya, serta menjadi salah satu penyedia utama bahan alumunium dan besi bagi masyarakat dan pelaku usaha konstruksi. Dalam menjalankan aktivitas usahanya, perusahaan sangat bergantung pada peran karyawan karena mereka terlibat langsung dalam proses pelayanan pelanggan, pengelolaan barang, administrasi, hingga distribusi produk. Maka dari itu, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kelancaran operasional perusahaan.

Namun, berdasarkan hasil observasi, kinerja karyawan di Yudistira Steel mengalami penurunan dalam dua tahun terakhir. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan yang menunjukkan adanya penurunan dibandingkan periode sebelumnya.

Gambar 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Toko Yudistira Steel Tahun 2024-2025



Sumber: Data Penilaian Kinerja Karyawan Toko Yudistira Steel tahun 2024 s/d 2025

Gambar 1.1 diatas menggambarkan bahwa kinerja karyawan Yudistira Steel tersebut menampilkan distribusi penilaian dalam empat kategori, yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup, dan Kurang pada dua tahun (2024 dan 2025), masing-masing terbagi dalam periode I dan II.

Pada tahun 2024 periode I, kategori Baik memiliki jumlah tertinggi yaitu 17 orang, diikuti Sangat Baik 13 orang, kemudian Cukup 10 orang, dan yang paling sedikit adalah Kurang yaitu 4 orang. Memasuki periode II tahun 2024, pola ini masih relatif sama, di mana Sangat Baik yaitu 11 orang, Baik 11 orang, Cukup 11 orang, dan Kurang meningkat menjadi 6 orang.

Pada tahun 2025 periode I, mulai terlihat perubahan pada kategori Sangat Baik menurun menjadi 9 orang dan Baik menjadi 15 orang, sementara kategori Cukup meningkat menjadi 12 orang dan Kurang menjadi 8 orang. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran dari penilaian tinggi ke penilaian menengah dan rendah.

Perubahan tersebut semakin terlihat pada periode II tahun 2025, di mana kategori Sangat Baik kembali menurun menjadi 7 orang dan Baik menjadi 13 orang. Sebaliknya, kategori Cukup meningkat cukup signifikan menjadi 14 orang, dan Kurang juga naik menjadi 10 orang.

Hal ini mengindikasikan adanya pergeseran kualitas penilaian ke arah yang lebih rendah pada periode terbaru. Penurunan kinerja karyawan yang terjadi secara terus menerus dapat berdampak pada produktivitas dan pencapaian target perusahaan, jika kondisi ini terus dibiarkan dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan dan menurunkan kualitas kerja, karena dalam suatu organisasi atau perusahaan, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi kerja yang mereka hadapi sehari-hari.

Beban kerja yang terlalu berat dapat membuat karyawan merasa kelelahan, baik secara fisik maupun mental, sehingga konsentrasi dan produktivitasnya menurun. Di sisi lain, kompensasi yang tidak sesuai dengan usaha dan tanggung jawab yang diberikan dapat menimbulkan rasa tidak puas, yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti kondisi fisik yang tidak nyaman atau hubungan kerja yang

kurang harmonis, juga dapat membuat karyawan tidak betah dan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, apabila beban kerja terlalu tinggi, kompensasi tidak adil, dan lingkungan kerja tidak kondusif, maka hal tersebut secara bersama-sama dapat menurunkan kinerja karyawan, karena karyawan tidak dapat bekerja secara optimal baik dari segi kemampuan, semangat, maupun kenyamanan dalam bekerja.

Maka dari itu, kinerja karyawan perlu diperhatikan agar perusahaan dapat terus berkembang dan dapat tercapai secara optimal, yang didukung oleh beberapa aspek, seperti pengelolaan beban kerja yang tepat, pemberian kompensasi yang adil, serta lingkungan kerja yang aman dan kondusif.

Selain dilatar belakangi fenomena bisnis pada Yudistira Steel, penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siburian et al. (2021) didukung oleh Annisa et al. (2025) memperoleh kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugesti & Akbar (2023), Siahaan & Wahyudi (2025) yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuyun et al. (2024) bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih et al. (2024) bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, terdapat inkonsistensi antara penelitian Siburian et al. (2021), Annisa et al. (2025), Sugesti & Akbar (2023), Siahaan & Wahyudi (2025), dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuyun et al. (2024) dan Ningsih et al. (2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Husna (2025) berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Wandu et al. (2022), Ichsan et al. (2024), Wonda et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi memberikan kontribusi paling penting terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Octavia et al. (2023) kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kesimpulan ini serupa dengan penelitian

yang dilakukan oleh Julianti et al. (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya inkonsistensi penelitian yang dilakukan Susilo & Husna (2025), Wandu et al. (2022), Ichsan et al. (2024), Wonda et al. (2022) dengan penelitian Octavia et al. (2023), dan Julianti et al. (2024).

Selanjutnya penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu Armansyah (2024) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yantu et al. (2022), Heruwanto et al. (2020), Ismoyo (2023) yang menunjukkan dampak positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ahmad et al. (2022) lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, temuan serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Dwiyantri & Liana (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian terdapat inkonsistensi penelitian yang dilakukan oleh Armansyah (2024), Yantu et al. (2022), Heruwanto et al. (2020), Ismoyo (2023), dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al. (2022), dan Dwiyantri & Liana (2025).

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat fenomena bisnis yang dihadapi oleh Yudistira Steel. Selain itu terdapat juga inkonsistensi atau perbedaan hasil penelitian dari *research gap* sebelumnya. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Ini Dengan Melakukan Survei Pada Karyawan Toko Yudistira Steel Kabupaten Kuningan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Yudistira Steel?

2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Yudistira Steel?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Yudistira Steel?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Yudistira Steel?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Yudistira Steel Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja pada Toko Yudistira Steel Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi pada Toko Yudistira Steel Kabupaten Kuningan.
4. Untuk Mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja pada Toko Yudistira Steel Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis

Untuk wawasan penulis, karena dapat mengimplementasikan ilmu yang didapatkan dari perkuliahan. Terutama dalam membuktikan peran beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan bagi Toko Yudistira Steel dalam mengatasi permasalahan kinerja karyawan melalui beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.