

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada jaman sekarang ini sudah sepantasnya didukung oleh teknologi yang canggih untuk mencapai hasil yang maksimal, tapi semuanya itu tidak akan tercapai tanpa disertai sumber daya manusia kompeten. Jadi seorang pimpinan organisasi harus memilah dan memilih sumber daya manusia yang akan ditempatkan pada bidangnya, sehingga sumber daya manusia yang dipilih dapat bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang memuaskan.

Didalam prosedur penerimaan karyawan harus benar-benar dipilih dan diseleksi dengan tepat sehingga mendapatkan karyawan yang kompeten dan profesional sesuai dengan *jobdesk* yang telah ditentukan, sehingga karyawan yang dipilih dan diseleksi ini dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Penempatan karyawan harus sesuai dengan bidang yang ditekuninya serta diupayakan sesuai dengan pendidikan yang telah ditempuh supaya didalam suatu perusahaan karyawan dapat bekerja dengan baik. Jika karyawan dapat bekerja dengan baik serta dengan *job* yang sesuai dengan *background* pendidikannya, maka dapat menunjang kinerja karyawan tersebut sehingga perusahaan bisa mencapai profit bahkan melebihi yang telah ditargetkan.

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai oleh karyawan, prestasi kerja yang diperhatikan oleh karyawan kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor (Dharma, 2004). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan kinerja kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh kinerja

dalam bentuk prestasi dan lain sebagainya. Indikator kinerja karyawan adalah: Kuantitas kerja, kualitas kerja, jangka waktu output dan kerjasama (Dharma, 2004).

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan menyesuaikan potensi dan kemampuan karyawan terhadap pekerjaan yang ditugaskan sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Beban kerja yang berlebih diduga dapat menurunkan kinerja karyawan dikarenakan kemampuan yang dimilikinya tidak sebanding dengan tugas yang diberikan. Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2004). Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada CV Mebel Internasional, terdapat beban kerja yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, hal ini dikarenakan banyaknya variasi *jobdesk* dalam perusahaan. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Rolos, 2018). Jika terjadi ketidakseimbangan antara kemampuan dan potensi karyawan yang lebih tinggi daripada beban kerja, maka karyawan memiliki kecenderungan

rasa bosan terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Namun jika kemampuan dan potensi karyawan sesuai dengan beban kerja, besar kemungkinan karyawan memiliki antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan, karena secara tidak langsung karyawan tentu merasa tertantang dengan pekerjaan yang dilakukannya serta merasa puas terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik berkat kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Oleh karena itu perusahaan perlu menyadari betapa pentingnya membuat standar beban kerja karyawan supaya dapat seimbang dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Rolos *et al.*(2018) dengan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat penelitian lain yang hasilnya bertentangan dengan penelitian Rolos *et al* (2018) yaitu penelitian yang dilakukan Ahmad *et al.* (2019) yang memiliki hasil beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja yang optimal selain didorong oleh pendidikan yang memadai, juga dengan adanya kesempatan yang diberikan dan lingkungan yang kondusif. Bisa juga bertindak sebaliknya, yaitu sebagai pemberat atau hal yang kurang disenangi lantaran pekerjaan yang dilakukan tidak disenangi dan tidak cocok dengan pendidikannya.

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum

(Mangkunegara, 2014). Dimensi tingkat pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. pendidikan formal dengan indikatornya: jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan;
2. dimensi pendidikan nonformal dengan indikatornya relevansi pendidikan nonformal yang pernah diikuti dengan pekerjaan sekarang; dan
3. dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Ditemukan penelitian terdahulu yang mencoba menghubungkan antara pendidikan karyawan dengan kinerja karyawan seperti yang telah diteliti oleh Jaya *et al* (2019) dengan menunjukkan hasil bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Dewi *et al.* (2016) dengan hasil bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ditemukan lagi penelitian terdahulu dengan hasil yang bertentangan dengan kedua penelitian tersebut, yaitu dari Nababan *et al* (2016) yang menegaskan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan yang diduga karena pendidikan karyawan dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh oleh karyawan. Terdapat banyak karyawan yang tingkat pendidikannya tidak sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat. Berikut data pendidikan terakhir yang ditempuh karyawan CV Mebel Internasional :

Tabel 1.1
Data Pendidikan Karyawan 2020

Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
SD	10	5%
SMP	79	36%
SMA	117	54%
Diploma	5	2%
S1	7	3%
Grand Total	218	100%

Sumber Data CV Mebel Internasional 2020

Adapun faktor lain lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Secara teoritis kompensasi mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Simamora (2006), “Gaji dapat berfungsi sebagai motivator perilaku. Gaji mengikuti apa yang seharusnya terkait dengan kinerja”. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006). Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan, baik secara finansial maupun secara non finansial yang diterima oleh pekerja atau karyawan sebagai timbal balik atas semua kontribusi mereka yang telah diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi adalah: Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, insentif yang sesuai dengan pengorbanan, fasilitas yang memadai dan tunjangan yang sesuai dengan harapan (Simamora, 2006).

Kompensasi merupakan hal yang wajar diperbincangkan ketika membahas mengenai kinerja maupun prestasi seseorang dalam pekerjaan. Dalam bekerja, tujuan utama mayoritas karyawan adalah mendapat uang sebanyak-banyaknya, hal

ini bisa sebagai pemicu kinerja / prestasi seorang karyawan. Beberapa karyawan tidak sadar bahwa kompensasi tidak hanya dalam bentuk uang, namun bisa juga dalam bentuk tunjangan anak istri, asuransi, liburan dari kantor, dan lain sebagainya. Seberapa besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan sepenuhnya didasari pertimbangan perusahaan. Perusahaan dapat menghemat pengeluaran perusahaan dengan memangkas kompensasi untuk karyawan dengan risiko kinerja karyawan akan menjadi rendah, sehingga justru akhirnya menimbulkan masalah baru yang dikarenakan rendahnya kinerja karyawan.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Wondal *et.al* (2019) dengan hasil variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil yang sama juga pada penelitian Fakhri dan Indi (2015) bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian lain dengan hasil yang berbeda yaitu dari Rumambi *et al.* (2019) bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di CV Mebel Internasional. CV Mebel Internasional merupakan salah satu produsen furnitur ekspor berdedikasi tertua di Indonesia, dengan lebih dari 200 karyawan penuh waktu yang berfokus pada dua aspek saja kepercayaan dan pengiriman. Namun beberapa waktu terakhir, manajemen menyorot kinerja karyawan yang dinilai menurun yang ditandai dengan adanya *customer claim* dengan jumlah yang cukup besar. Hal tersebut terjadi diduga karena pengelolaan SDM kurang maksimal yang menyebabkan kelalaian dan turunnya kinerja karyawan sehingga terjadinya *claim*

tersebut. Indikator yang menunjukkan kinerja karyawan CV Mebel Internasional masih banyak yang belum mencapai target kinerja yang telah ditentukan manajemen yaitu sengan skor kinerja 7,50 dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan 2020

Sub Departemen	Predikat	Jumlah Karyawan
QC	BAIK	7
AMPLAS	BAIK	15
AMPLAS	KURANG	14
AMPLAS KONTRAK P. JOKO	BAIK	4
AMPLAS KONTRAK P. JOKO	KURANG	16
AMPLAS KONTRAK P. SYARIF	BAIK	3
AMPLAS KONTRAK P. SYARIF	KURANG	18
FINISHING NATURAL 1	BAIK	5
FINISHING NATURAL 1	KURANG	24
FINISHING PUTIH	BAIK	7
FINISHING PUTIH	KURANG	7
GUDANG ASESORIS	KURANG	2
GUDANG MENTAH	KURANG	6
MAINTENANCE & UMUM	BAIK	1
MAINTENANCE & UMUM	KURANG	9
PACKING	BAIK	3
PACKING	KURANG	6
PREPARATION	KURANG	6
SAMPLE MAKER	BAIK	1
SAMPLE MAKER	KURANG	3
SECURITY	BAIK	4
SECURITY	KURANG	2
STAFF FINANCE	BAIK	3
STAFF FINANCE	KURANG	1
STAFF HRD	BAIK	3
STAFF PPIC	KURANG	6
STAFF PRODUKSI	KURANG	5
STAFF RND	BAIK	2
STAFF RND	KURANG	4
TUKANG	BAIK	3
TUKANG	KURANG	13

WIPING	BAIK	8
WIPING	KURANG	7

Sumber Data CV Mebel Internasional 2020

Dengan demikian perusahaan perlu menyadari pentingnya kinerja karyawan serta seluruh faktor yang dapat meningkatkan kinerja tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan akan diselesaikan dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pendidikan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Agar pada pelaksanaan lebih mengarah pada maksud dan tujuan penulisan, maka batasan-batasan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu pengaruh beban kerja, pendidikan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Mebel Internasional dengan alamat Jl. Tambak Aji Vi/2, Semarang.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh pendidikan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Bagi CV Mebel Internasional

Sebagai bahan masukan bagi CV Mebel Internasional untuk menyusun kebijakan dan pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah beban kerja, pendidikan dan kompensasi yang dialami karyawan.

b. Bagi Universitas Stikubank Semarang

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi serta wawasan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori beban kerja, pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama perkuliahan khususnya pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan menambah wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan beban kerja, pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.