

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset utama organisasi memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif diperlukan dengan kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan suatu organisasi.

PT XYZ merupakan salah satu perusahaan tekstil pemintalan yang berorientasi pada ekspor (Asia, Eropa, Amerika) serta pada pasar domestik. Namun, hasil produksi dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan sebesar 30%. Pada tahun 2021, total penjualan mencapai 52.444,328 bale, turun menjadi 42.278,456 bale pada tahun 2022, dan kembali turun menjadi 29.689,225 bale pada tahun 2023. Penurunan sebesar 30% ini menjadi perhatian utama, karena berdampak pada daya saing perusahaan. Salah satu penyebab utamanya adalah kualitas produk yang menurun akibat kesalahan operator dalam proses produksi, seperti tercampurnya jenis benang. Kesalahan ini merupakan cerminan dari penurunan kinerja karyawan, yang diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor penting.

Tiga faktor utama yang diidentifikasi melalui wawancara dengan HRD sebagai keluhan dominan dari karyawan, termasuk yang mengajukan pengunduran diri, adalah beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Ketiga variabel ini dipilih karena memiliki korelasi langsung dan logis terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat mengakibatkan stres dan menurunkan produktivitas karyawan. Tingkat beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada motivasi, kesejahteraan mental, dan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2013).

Berdasarkan data internal, rata-rata jam kerja karyawan PT XYZ untuk *daytime* mencapai 45 jam/minggu dan untuk karyawan shift adalah 42 jam/minggu.

Durasi kerja ini melampaui batas waktu kerja yang diatur dalam UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang menetapkan waktu kerja maksimal 40 jam/minggu. Ketidakesesuaian ini juga berpotensi meningkatkan risiko kelelahan, stres, dan kesalahan dalam proses bekerja.

Kompensasi memiliki peran yang penting dalam mendorong kinerja karyawan. Kompensasi mencakup penghargaan finansial maupun non-finansial yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas kerja keras dan kontribusi karyawan. Sistem kompensasi yang adil, sesuai dengan harapan, dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan (Sugeng et al., 2023), yang menunjukkan bahwa kompensasi yang efektif merupakan salah satu faktor dalam menjaga produktivitas tenaga kerja.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Menurut Herzberg yang dikutip dari buku *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya* oleh (Dr, Suhardi, S.E., 2018) lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas dan kepuasan karyawan, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi pemicu stres dan penurunan kinerja

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **“Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ”**, ketiga variabel tersebut diyakini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam hal produktivitas (jumlah *output*) maupun kualitas kerja (minimnya kesalahan kerja). Penurunan produksi perusahaan dalam tiga tahun terakhir tidak dapat dilepaskan dari penurunan produktivitas tenaga kerja, yang dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, ketidakpuasan terhadap kompensasi, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut secara simultan dan mengukur pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, kompensasi, dan

lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang kuat dalam menyusun strategi peningkatan kinerja SDM di PT XYZ secara lebih terarah dan berbasis data.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ?
4. Apakah Beban kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan antara terhadap kinerja karyawan di PT XYZ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel Beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan

1.4. Batasan Masalah

Adapun beberapa batasan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian ini agar dapat mencapai tujuan yang tertera adalah:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan unit 2 PT XYZ
2. Data penelitian diambil pada bulan November 2024 – Juli 2025

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap perusahaan berupa pemikiran yang mengungkap dan memberikan saran-saran terkait masalah yang timbul terkait dengan beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi PT XYZ.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber referensi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada manajemen sumber daya manusia, dan acuan untuk penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel yang belum tercantum pada penelitian ini.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini tentunya mempunyai manfaat bagi penulis dalam hal menerapkan ilmu yang diperoleh pada masa perkuliahan serta menambah wawasan dan pengetahuan terkait dengan penelitian yang dilakukan, Sehingga penulis dapat mengetahui dan menerapkan teori yang ada dan didapatkan pada masa pembelajaran.

1.6. Sistematika Penulisan

Agar mempermudah dalam memahami dan mendapatkan gambaran keseluruhan isi skripsi ini, diperlukan penyampaian sistematika yang menjadi kerangka dan pedoman dalam penulisannya. Adapun sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut:

1. Bagian Awal Skripsi

Pada bagian ini mencakup halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar tabel, daftar lampiran, serta abstrak.

2. Bagian Utama Skripsi

Bagian Utama terdiri dari beberapa bab dan subbab yang dijabarkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, serta penulisan skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri atas :

- 1) Telaah penelitian, yang mengulas hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang diangkat
- 2) Landasan teori, yang menjadi dasar oleh penulis yang digunakan sebagai kerangka pemecahan masalah yang diangkat. Serta metode yang akan diterapkan untuk memecahkan masalah tersebut.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tahapan-tahapan yang akan ditempuh dalam pelaksanaan kajian, termasuk dengan langkah-langkah pengolahan data. Dimana semua proses di paparkan secara sistematis pada bentuk bagan alir atau diagram *flowchart*.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab ini mendeskripsikan data penelitian yang digunakan dalam pengolahan data, dilakukan sesuai dengan proses yang telah diuraikan pada bab sebelumnya untuk memecahkan masalah.

BAB V ANALISIS DAN INTERPRESTASI HASIL

Bab ini menyajikan analisis dan interpretasi terhadap hasil pengumpulan dan pengolahan data. Hasil tersebut diulas secara rinci untuk memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam.

BAB VI PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dan saran berdasarkan keseluruhan penelitian:

- 1) Kesimpulan, menyampaikan temuan utama serta penyelesaian masalah yang dilakukan secara objektif.
 - 2) Saran, memberikan rekomendasi untuk mengatasi kelemahan dan kendala yang dihadapi, serta ditujukan pada lingkup penelitian yang relevan.
3. Bagian Akhir Skripsi
- Bagian ini mencakup daftar pustaka dan lampiran