

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manusia sebagai individu dan sekaligus makhluk sosial mempunyai keinginan, harapan, kebutuhan, minat dan potensi diri. Manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, baik jenis maupun

Manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya. Makin luas pandangan dan wawasannya semakin banyak kebutuhannya, mereka akan cenderung mempunyai kebutuhan yang tak terhingga, selalu bertambah dari waktu ke waktu dan akan selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Psikologi humanistik yang memandang karyawan atau pekerja dari nilai positif manusia berpendapat bahwa mereka dengan potensi dirinya membutuhkan aktualisasi diri yang seoptimal mungkin untuk mengembangkan dirinya, agar membawa dampak positif pada kehidupan diri sendiri serta lingkungan dimana mereka bergaul dan bertempat tinggal.

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Peranan sumber daya manusia telah berkembang seiring dengan kemajuan zaman, pegawai di suatu perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset instansi yang harus terus dikelola dan dikembangkan. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan

efisiensi dan produktivitasnya. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasikan strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi itu sendiri. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat (level) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya. Sumber daya manusia perlu dikelola untuk mencapai tujuan dari organisasi melalui manajemen sumber daya manusia yang baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang diperuntukan untuk mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Unsur yang paling sering dibahas pada MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada

organisasi atau perusahaan, hal yang dipelajari dalam MSDM ini hanya yang berhubungan dengan tenaga kerja yaitu pegawai. Manajemen SDM sendiri yaitu upaya atau cara dalam mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa memiliki kemampuan manajemen SDM yang mumpuni, kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan akan lebih sulit untuk bisa dilakukan. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Dalam dunia usaha saat sekarang ini perusahaan sudah banyak berdiri dan sangat pesat perkembangannya. Perkembangan pendustrian dan persaingan dalam negeri maupun internasional menjadi motivasi tersendiri bagi semua jenis perusahaan *textil* dan *garmen* juga yang lain untuk senantiasa mengikuti zaman yang terus berubah. Dalam mengikuti perkembangan zaman dunia bisnis perusahaan penting adanya melakukan inovasi dan menjaga kualitas dan mutu produk yang dihasilkan.

Menurut Sutrisno (2014) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan dalam hal ini sering dibatasi tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Kusrianto (Sutrisno, 2014) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran satu tenaga kerja per satuan waktu. Yang dimaksud peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya manusia serta efektif dan efisien.

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. PT. Karya kerinci seblat (kks) salah satu perusahaan bergerak di bidang kayu lapis/Triplek yang berada Kerinci, Jambi, Indonesia.

Untuk mencapai tujuan Perusahaan ini perlu didukung oleh Sumber daya manusia (SDM) yakni karyawan didalam sebuah perusahaan merupakan sebuah modal utama yang harus dijaga dan diperhatikan untuk tercapainya keberhasilan perusahaan. Mengingat beban kerja yang mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas, beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dengan standar perusahaan akan menghambat kelancaran kerja para karyawan karena kurang konsentrasi dalam bekerja.

mengapa orang mau bekerja. Gaji yang tinggi merupakan salah satu pendorong utama bagi kepuasan karyawan, namun tidak berarti gaji yang tinggi maka produktivitas akan tinggi pula, karena masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas tersebut. Oleh karena itu sebagai sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan perlu dikembangkan dan dioptimalkan melalui

berbagai upaya, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang layak agar produktifitas, kualitas, dan pelayanan sebagai sasaran akhir dapat tercapai.

**Tabel 1.1**

**Produktivitas Karyawan Di PT. Karya Kerinci Seblat**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Hasil Total Produksi</b>	<b>Pencapaian</b>
2019	70	17,500 m <sup>3</sup>	18,200 m <sup>3</sup>	Sesuai
2020	73	20,000 m <sup>3</sup>	18,500 m <sup>3</sup>	Tidak Sesuai
2021	58	17,000 m <sup>3</sup>	16,500 m <sup>3</sup>	Tidak Sesuai

*Sumber : data pt. Karya Kerinci seblat (kks)*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat produktivitas PT. Karya Kerinci Seblat (KKS), menurun, dari tahun 2019` sampai dengan tahun 2021. Hal ini tentu sangat memberikan dampak buruk bagi perusahaan.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya.

Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Sedangkan Analisis 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. Dalam hal ini terdapat 2 (dua) jenis Beban kerja yaitu, sebagai berikut :

1. Beban Kerja Kuantitatif Beban: kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya
2. Beban Kerja Kualitatif: Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerjaan yang diampunya.

PT.Karya Kerinci Seblat berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Kinerja Perusahaan PT.Karya Kerinci Seblat akan meningkat jika kinerja karyawan meningkat. Salah satu cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat beban kerja yang ada di

perusahaan tersebut. Melihat beban kerja seperti membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap karyawan baru sangat penting untuk dilakukan agar terciptanya suasana perusahaan yang menyenangkan ditandai dengan karyawan mendapat posisi yang tepat sesuai dengan kinerjanya, beban kerja yang ada juga jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Perusahaan Karya Kerinci Seblat menggunakan sistem target yang memungkinkan karyawan memiliki beban kerja. Karyawan dituntut untuk mencapai target produktivitas yang telah ditentukan dan adanya evaluasi kerja setiap tiga bulan sekali. Di dalam bidang pemasaran ini berbeda dengan bidang-bidang lainnya sehingga sangat mengganggu kinerja mereka, artinya semakin banyak beban kerja yang muncul pada saat bekerja, semakin berkurang kinerja karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Jika banyak karyawan yang nyaman bekerja di PT.Karya Kerinci Seblat maka dia akan memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga dapat berpengaruh besar pada PT.Karya Kerinci Seblat dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas, dan perusahaan semakin bagus.

Menurut Hasibuan (2011) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan

sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun nonfisik. Bisa juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang diterima dapat berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung. Ia biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawannya sebagai tanda bahwa karyawan tersebut telah bekerja dengan keras. Tentu saja hal tersebut bisa menjadi motivasi yang baik untuk para karyawan agar mau bekerja lebih keras lagi untuk kemajuan perusahaan. Arti pemberian kompensasi juga bisa menjadisebuah sistem *reward* yang bagus di dalam perusahaan. Misalnya, adalah dengan mengadakan kompetisi karyawan berprestasi. Dengan demikian, para karyawan akan semakin semangat dan tentu saja ini akan menjadi citra yang baik bagi perusahaan. Pemberian tunjangan juga menandakan bahwa perusahaan bersikap adil terhadap karyawannya. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain.

Kompensasi mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas dikarenakan kompensasi adalah tujuan utama seseorang akan bekerja sehingga semakin besar kompensasi yang dapat diberikan perusahaan terhadap hasil pekerjaan, maka semakin besar pula semangat pekerja untuk dapat meningkatkan

produktivitas mereka dengan harapan kompensasi yang akan mereka terima akan berbanding lurus dengan produktivitas yang mereka hasilkan. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat produktivitas kerja karyawan, karena hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk membantu mencapai tujuan yang diharapkan. Dan mengoptimalkan kerja karyawan perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan karyawan atas produktivitas yang sudah dicapai..

Rendahnya Produktivitas sering kali dikaitkan dengan pemberian kompensasi. Diasumsikan makin tinggi tingkat kompensasi, maka makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkindapat dicapainya. Karena ini salah satu kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya salah satu elemen penting tahaptahap awal program pencapaian produktivitas yang tinggi. PT. Karya Kerinci Seblat yang terus melakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dan mengharapkan produktivitas atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Apa bila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh produktivitas kerja yang baik, kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting bagi karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena programprogram kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya

manusia. Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang di dapat, maka dia akan mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi PT. Karya Kerinci Seblat apabila pesaing merekrut atau membajak karyawannya yang merasa tidak puas karena dapat membocorkan rahasia perusahaan tersebut

Berdasarkan uraian fenomena-fenomena yang telah dipaparkan di atas dan didukung dari hasil temuan penelitian ditemukan permasalahan khususnya masalah Beban Kerja, Kompensasi yang berpengaruh terhadap Produktivitas, Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas beban kerja, kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh beban kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas yang akan berpengaruh terhadap produktivitas. Maka judul penelitian ini sebagai berikut **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT KARYA KERINCI SEBLAT (KKS) KAYU ARO KABUPATEN KERINCI”**

### **1.1.Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah Pengaruh beban kerja Terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Kerinci Seblat Secara Parsial dan berapa pengaruhnya ?
2. Bagaimanakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas karyawan PT. Karya Kerinci Seblat Secara Parsial dan berapa pengaruhnya ?
3. Bagaimanakah Pengaruh Secara Simultan Beban Kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di PT.Karya Kerinci Seblat dan berapa pengaruhnya ?

### **1.2.Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas PT.Karya Kerinci Seblat Secara Parsial dan besarnya pengaruh tersebut.
2. Untuk Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitasPT. Karya Kerinci Seblat Secara Parsial dan besarnya pengaruh tersebut.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Secara Simultan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Kerinci Seblat dan besarnya pengaruh tersebut.

### **1.3.Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademis, sumbangan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini digunakan sebagai acuan bagi PT. Karya Kerinci Seblat dalam meningkatkan produktivitas karyawan , sebagai bahan pertimbangan bagi

Perusahaan untuk Pengaruh beban kerja, kompensasi kerja serta diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

