

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan elemen penting dalam setiap organisasi yang menggerakkan dan menentukan jalan kesuksesan. Kemampuan mereka untuk beradaptasi, berinovasi, dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan menjadikannya aset yang sangat berharga. Pada dasarnya, setiap perusahaan memiliki tujuan dan tujuan yang harus dicapai, salah satunya adalah untuk memperoleh profit. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan ini dengan berbagai cara, menggunakan modal, kemampuan, teknologi, dan tenaga kerja yang tersedia. Dibandingkan dengan komponen produksi lainnya, karyawan sangat penting, terutama di perusahaan yang bergantung pada karyawan. Menurut Kasmir (2020:10), untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia (SDM) harus dimiliki oleh organisasi. Oleh karena itu, karyawan harus dimanfaatkan sepenuhnya untuk mencapai tujuan mereka.

PT. Anugerah Jaya Plastindo adalah perusahaan di bidang manufaktur yang bergerak dalam pengolahan plastik, sebuah sektor industri yang terus berkembang dan sangat kompetitif. Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan pasar dan mencapai tujuan bisnis sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan. Karyawan dengan kinerja tinggi adalah aset berharga bagi perusahaan, karena mereka tidak hanya menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, tetapi juga membawa nilai tambah melalui kreativitas, inovasi, dan semangat kerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terdapat dalam suatu

organisasi, dimana hal ini merupakan unsur utama untuk menggerakkan seluruh elemen dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat dikatakan apabila memiliki sumber daya manusia yang kompeten sehingga mampu mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya, SDM memiliki peran sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang senantiasa berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan akan berhasil melalui peningkatan kualitas talenta SDM.

Menurut Fitria Lilyana (2023:1), Sumber daya manusia yang berkualitas adalah orang-orang yang memiliki keahlian untuk menjalankan suatu profesi melalui kemampuan, keterampilan, wawasan dan perilaku yang baik saat bekerja. Selain itu, perusahaan juga menawarkan berbagai macam pelatihan untuk setiap bidangnya. Karyawan yang mempunyai motivasi, kemampuan, kinerja dan integritas yang tinggi dapat meningkatkan kapasitas produksi dan kualitas dengan lebih efisien serta peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai dengan menjadikannya lebih efektif dan efisien dengan cara mengembangkan karir karyawannya secara maksimal.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Nurtika Meinitasari, (2023:18), adalah hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan menunjukkan seberapa efektif dan efisien manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. PT Anugerah Jaya Plastindo memiliki karyawan yang profesional, setia, berdedikasi tinggi, dan sejahtera akan lebih mampu bersaing dan beradaptasi dengan lingkungan di tempat kerja yang dinamis. Akibatnya, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya berfokus

pada pencapaian target jangka pendek tetapi juga jangka panjang, yang mencakup peningkatan kompetensi, dan kesejahteraan karyawan. Kualitas kerja karyawan di PT Anugerah Jaya Plastindo sangat berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan perusahaan. Dalam hal ini, kualitas kerja mengacu pada seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas-tugas mereka, baik dari segi ketepatan waktu, ketelitian, maupun kreativitas dalam proses produksi dan pengelolaan operasional. Ketika kualitas kerja karyawan tinggi, kinerja perusahaan cenderung meningkat karena semangat kerja karyawan yang lebih tinggi, efisiensi yang lebih baik, dan hasil yang memenuhi atau bahkan melebihi standar industri.

Sebaliknya, jika kualitas kerja menurun berbagai masalah dapat muncul, seperti penurunan semangat kerja di kalangan karyawan, peningkatan biaya operasional akibat kesalahan atau pekerjaan ulang, serta penurunan kepuasan pelanggan. PT Anugerah Jaya Plastindo, faktor-faktor seperti semangat dalam bekerja pada karyawan, pelatihan yang memadai, lingkungan di tempat kerja yang kondusif, dan kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk menjaga kualitas kerja tetap tinggi. Jika salah satu atau lebih dari faktor-faktor ini tidak optimal, kualitas kerja karyawan bisa menurun, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, kualitas kerja di PT Anugerah Jaya Plastindo merupakan elemen kritis yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai kinerja yang optimal dan mempertahankan daya saing perusahaan di industri plastik.

Tabel berikut menunjukkan jumlah pekerja PT Anugerah Jaya Plastindo, sebagai ilustrasi:

Tabel 1. 1
Data Karyawan Berdasarkan Posisi/Jabatan Pada PT Anugerah Jaya
Plastindo

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1
2	General Manager	1
3	Manager Maintance	1
4	Manager Operasional	1
5	Manager Produksi	1
6	Finance & Purschasing	1
7	Akunting	1
8	Inventory	1
9	Maintance	1
10	Helper	1
11	Operational Packing / Gudang / Mesin	22
	Jumlah	32

Sumber : Data PT Anugerah Jaya Plastindo 2023

Tabel 1.1 di atas menunjukkan data tentang jumlah pekerja PT. Anugerah Jaya Plastindo. Ada 32 pekerja di berbagai divisi. Menciptakan komitmen yang tinggi pada PT. Anugerah Jaya Plastindo, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja dan manajemen yang kompetitif, dan karyawan harus berprestasi di tempat kerja. Karyawan Anugerah Jaya Palstindo menghadapi banyak tantangan karena target kerja mereka tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Perencanaan diperlukan untuk mencapai target yang harus dicapai, yang akan meningkatkan tanggung jawab karyawan. Konflik di tempat kerja telah digunakan untuk mengukur beban kerja. Tuntutan pekerjaan yang rendah, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan mudah sambil mengurangi beban kerja dan mencapai hasil yang optimal. Jika ada kesalahan dalam pekerjaan, itu akan menyebabkan beban kerja fisik atau kognitif, serta beban mental. Peningkatan tuntutan tugas yang tidak terlalu besar tidak berdampak signifikan pada kinerja.

Memberikan beban kerja yang efektif, organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat melakukan yang terbaik dari pekerjaan mereka dan seberapa besar dampaknya terhadap kinerja.

Menurut Harini (2020:45) salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kerja terhadap pegawai PT Anugerah Jaya Plastindo, fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut, beberapa karyawan banyak yang mengeluh dengan beban kerja yang diberikan oleh PT. Anugerah Jaya Plastindo karena banyaknya tugas yang diberikan sehingga menyebabkan stres kerja dan kelelahan saat bekerja sehingga berpengaruh terhadap Kinerjanya. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah bisa mengakibatkan kebosanan dan kurangnya motivasi. Menurut Munandar dalam Renalda Tri Juanita et al. (2024:4), Beban Kerja mengacu pada jumlah tugas yang diberikan kepada sekelompok pekerja atau karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sambil memanfaatkan sepenuhnya kemampuan mereka.

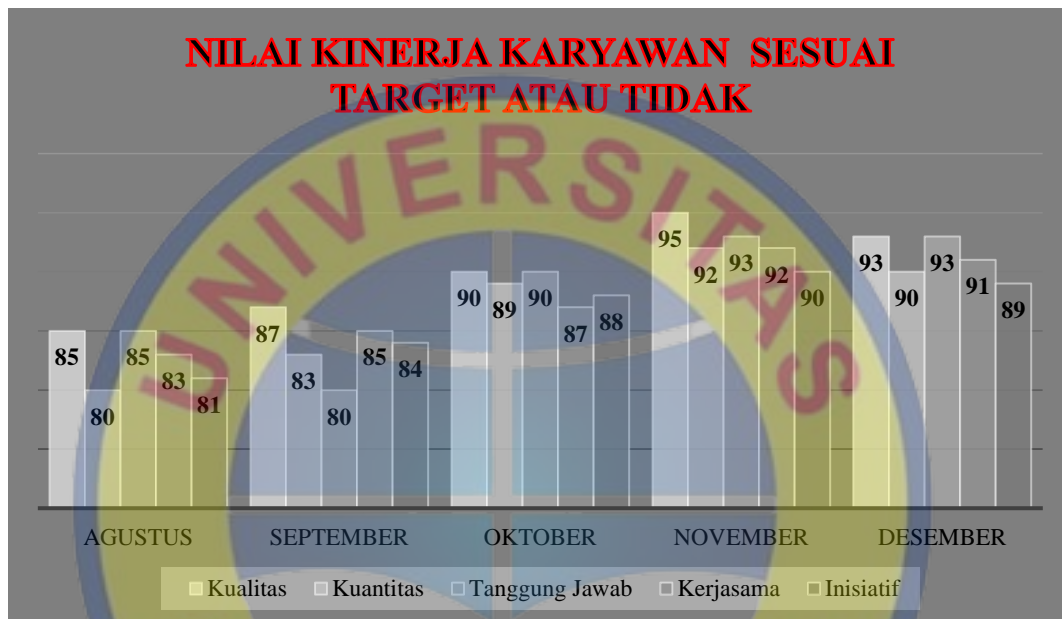
Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengatur beban kerja karyawan secara proporsional dan seimbang. Pengelolaan beban kerja yang baik melibatkan penilaian terhadap kapasitas individu, kompleksitas tugas, serta alokasi sumber daya yang memadai. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan memiliki alat dan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka secara efektif. Selain itu, pemberian pelatihan yang sesuai dapat membantu karyawan mengatasi tantangan dalam pekerjaannya dan meningkatkan efisiensi.

Salah satu alasan orang bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi, yaitu gaji dalam jumlah yang mereka anggap sesuai. Menurut Sinambela dalam Renalda Tri Juanita et al. (2024:4), kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada organisasi. Tujuan kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan mendorong karyawan. Sementara gaji tentu saja bukan satu-satunya tujuan orang bekerja, gaji adalah faktor utama yang mendorong mereka untuk bekerja. Gaji yang tinggi merupakan salah satu faktor utama yang meningkatkan kepuasan karyawan. . Akibatnya, sebagai sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, mereka harus dikembangkan dan dioptimalkan kinerjanya melalui berbagai cara, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang layak untuk mencapai .

Diketahui pada perusahaan PT Anugerah Jaya Plastindo tersebut, bahwa masih ada beberapa karyawan yang setiap bulannya belum mencapai target yang sudah ditentukan sehingga pihak perusahaan harus memotong gaji di mana hal ini turut berdampak pada kinerjanya dan ada juga karyawan yang gajinya dibawah UMR. Kompensasi merupakan faktor penting lainnya yang berdampak langsung pada kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan. Adanya hubungan yang erat antara beban kerja dan kompensasi menunjukkan bahwa keseimbangan antara keduanya sangat penting. Kompensasi yang adil harus mencerminkan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan. Karyawan yang merasa diberi beban kerja yang tinggi tanpa kompensasi

yang sepadan cenderung mengalami stres dalam pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan Kinerja karyawan.

Tabel 1. 2
Data Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Jaya Plastindo



Sumber : Data PT Anugerah Jaya Plastindo 2023

Tabel 1.2 Kinerja karyawan PT Anugerah Jaya Plastindo selama periode Agustus hingga Desember mengalami perubahan yang signifikan dalam beberapa aspek utama, yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Pada bulan Agustus, karyawan menunjukkan performa yang cukup baik dalam hal kualitas dengan nilai mencapai 85, namun kuantitas pekerjaan masih relatif rendah dengan angka 80. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun hasil pekerjaan berkualitas, jumlah pekerjaan yang diselesaikan masih di bawah ekspektasi. Tanggung jawab dan kerjasama karyawan juga cukup baik, masing-masing dengan nilai 83 dan 81, namun inisiatif karyawan masih terbilang rendah dengan nilai 80,

menunjukkan bahwa mereka cenderung kurang proaktif dalam menyelesaikan tugas atau mengambil keputusan tanpa arahan.

Memasuki bulan September, terlihat peningkatan pada hampir semua aspek, terutama pada kualitas dan kuantitas. Nilai kualitas naik menjadi 87 dan kuantitas menjadi 83, yang mencerminkan peningkatan produktivitas. Meskipun demikian, inisiatif tetap stagnan di angka 80, menandakan bahwa dorongan untuk bersikap proaktif masih belum banyak berubah. Tanggung jawab dan kerjasama karyawan tetap berada dalam level yang cukup baik, yang menunjukkan adanya stabilitas dalam hal kolaborasi dan rasa tanggung jawab.

Pada bulan Oktober, kinerja karyawan mengalami peningkatan signifikan di semua aspek. Kualitas dan kuantitas masing-masing naik menjadi 90 dan 89, menunjukkan adanya keseimbangan antara hasil pekerjaan yang berkualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Tanggung jawab dan kerjasama juga meningkat, yang menunjukkan bahwa tim bekerja lebih efisien dan kooperatif. Selain itu, inisiatif yang sebelumnya menjadi tantangan mulai menunjukkan peningkatan, meskipun masih belum optimal dengan nilai 84.

Puncak kinerja karyawan terlihat pada bulan November, di mana semua aspek mencapai nilai tertinggi. Kualitas berada pada angka 95, kuantitas 92, dan tanggung jawab serta kerjasama masing-masing berada di angka 93 dan 92. Pada bulan ini, inisiatif juga mengalami peningkatan signifikan hingga mencapai nilai 90, menunjukkan adanya perbaikan besar dalam hal proaktivitas karyawan. Peningkatan di semua aspek ini mengindikasikan bahwa karyawan bekerja secara maksimal dan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Lalu pada bulan Desember, terjadi sedikit penurunan di beberapa aspek. Kualitas turun sedikit menjadi 93, dan kuantitas juga turun menjadi 90. Penurunan ini mungkin disebabkan oleh kelelahan menjelang akhir tahun, meskipun nilai kerjasama tetap tinggi di angka 93. Inisiatif karyawan juga mengalami penurunan tipis menjadi 89, yang masih tergolong baik, namun menunjukkan perlunya perhatian lebih untuk menjaga motivasi karyawan tetap stabil hingga akhir tahun. Secara keseluruhan, kinerja karyawan PT Anugerah Jaya Plastindo mengalami peningkatan yang konsisten dari Agustus hingga November, dengan sedikit penurunan pada Desember. Kualitas dan kuantitas pekerjaan terus meningkat setiap bulannya, yang mencerminkan peningkatan produktivitas yang signifikan. Kerjasama dan tanggung jawab juga selalu berada pada tingkat yang baik, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kolaboratif dan penuh tanggung jawab sudah terbangun dengan baik di perusahaan.

Meski begitu, inisiatif karyawan tampaknya menjadi area yang paling membutuhkan perhatian. Meskipun ada perbaikan dari bulan ke bulan, secara keseluruhan, nilai inisiatif masih lebih rendah dibandingkan aspek lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih cenderung kurang proaktif dalam menyelesaikan tugas atau memberikan usulan tanpa menunggu instruksi langsung. Dalam meningkatkan hal ini, perusahaan dapat mempertimbangkan pelatihan yang mendorong karyawan untuk lebih berani mengambil inisiatif serta memberikan insentif bagi mereka yang mampu menunjukkan sikap proaktif. Oleh karena itu, penting juga untuk menjaga konsistensi kinerja, terutama pada akhir tahun, dengan

mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dan memberikan dukungan psikologis serta istirahat yang cukup agar produktivitas tetap terjaga.

Tabel 1. 3

Data Gaji Karyawan Berdasarkan Posisi / Jabatan pada PT. Anugerah Jaya Plastindo

**DATA GAJI KARYAWAN PT ANUGERAH JAYA
PLASTINDO**

NO	Posisi / Jabatan	Gaji
1	Direktur	Rp 10.000.000
2	General Manager	Rp 6.000.000
3	Manager Maintance	Rp 4.700.000
4	Manager Operasional	Rp 3.700.000
5	Manager Produksi	Rp 4.000.000
6	Finance & Purschasing	Rp 4.000.000
7	Akunting	Rp 3.500.000
8	Inventory	Rp 3.200.000
9	Maintance	Rp 3.012.500
10	Helper	Rp 2.875.000
11	Operator Packing / Gudang / Mesin	Rp 2.750.000

Sumber : Data PT Anugerah Jaya Plastindo 2023

Tabel 1.3 Gaji di PT Anugerah Jaya Plastindo menunjukkan bahwa posisi Direktur memiliki gaji tertinggi sebesar Rp 10.000.000, bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis dan pengelolaan operasional. General Manager, dengan gaji Rp 6.000.000, mengawasi kegiatan sehari-hari berbagai divisi. Manager Maintance, bergaji Rp 4.700.000, bertugas menjaga perawatan dan pemeliharaan fasilitas dan peralatan perusahaan. Posisi Finance & Purchasing, dengan gaji Rp 4.000.000, mengelola keuangan dan pengadaan barang. Terakhir, Karyawan Produksi menerima gaji Rp 3.000.000, menjalankan proses produksi sesuai standar perusahaan. Data ini berasal dari PT Anugerah Jaya Plastindo.

Jika gaji karyawan produksi di PT Anugerah Jaya Plastindo di Cimahi hanya Rp 3.000.000, ini di bawah UMR Cimahi yang sekitar Rp 3.600.000. Hal ini menurunkan kerja karyawan sehingga tidak tercapainya kinerja perusahaan. Juga, risiko turnover tinggi dan sanksi hukum meningkat. Perusahaan perlu menaikkan gaji karyawan agar sesuai atau melebihi UMR untuk memastikan kepatuhan hukum dan kesejahteraan karyawan.

Kompensasi yang tepat dan adil tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan finansial karyawan, tetapi juga sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk mencapai tujuan. Namun, banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam merancang sistem kompensasi yang dapat memenuhi harapan karyawan sekaligus mendukung tujuan strategis organisasi. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan demografi tenaga kerja, perusahaan PT Anugerah Jaya Plastindo perlu terus beradaptasi dan memperbarui strategi kompensasi mereka.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti beban kerja dan kompensasi berhubungan dengan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi perusahaan dalam merancang sistem kompensasi yang lebih efektif dan bagi akademisi dalam memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia.

Tabel 1. 4
Pra Survei Kinerja Karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo

No	Variabel Kinerja	Jawaban Responden				Total
		Ya		Tidak		
		F	%	F	%	
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	5	25	15	75	100%
2	Hasil kerja selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan	7	35	13	65	100%
3	Mampu menyelesaikan tugas dengan cara yang hemat biaya	6	30	14	70	100%
4	Menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan	9	45	11	55	100%
Rata-rata		33,75%		66,25%		
Jumlah Responden 20						

Sumber : Data yang Diolah Penulis

Tabel 1.4 menunjukkan hasil pra survei kinerja karyawan di PT. Anugerah Jaya Plastindo dengan empat variabel kinerja. Sebanyak 25% responden selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, 35% memenuhi standar kualitas, 30% bekerja secara hemat biaya, dan 45% menyelesaikan tugas tepat waktu. Rata-rata, 33,75% responden menunjukkan kinerja positif dan 66,25% tidak. Kesimpulannya mayoritas karyawan merasa mereka belum memenuhi kriteria kinerja yang diharapkan dan solusi yang bisa diterapkan mencakup pelatihan untuk meningkatkan keterampilan terkait target dan efisiensi kerja, serta penerapan sistem insentif berbasis kinerja. Perusahaan juga perlu menyeimbangkan beban kerja dan memberikan evaluasi secara rutin untuk membantu karyawan mencapai standar kinerja yang lebih baik. Implementasi program ini diharapkan mampu meningkatkan hasil kinerja secara keseluruhan.

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survei Beban Kerja PT. Anugerah Jaya Plastindo

No	Variabel Beban Kerja	Jawaban Responden				Total
		Ya		Tidak		
		F	%	F	%	
1	Merasa mampu mengelola tuntutan tugas dengan baik	4	20	16	80	100%
2	Beban kerja seimbang dengan waktu yang diberikan	9	45	11	55	100%
3	Menyelesaikan tugas dengan baik meskipun deadline singkat	8	40	12	60	100%
4	Kesehatan pegawai terjaga meskipun beban kerja meningkat	7	35	13	65	100%
Rata-rata		35%		65%		
Jumlah 20 Responden						

Sumber : Data yang Diolah Penulis

Tabel 1.5 secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa kesulitan dalam mengelola tuntutan tugas, merasa beban kerja mereka tidak seimbang dengan waktu yang diberikan, dan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik dalam waktu singkat. Kesimpulannya mayoritas karyawan sebanyak 80% responden merasa kesulitan dalam mengelola tuntutan tugas dengan baik. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya keterampilan dalam manajemen waktu, beban kerja yang terlalu tinggi, atau tuntutan pekerjaan yang tidak jelas. Karyawan mungkin merasa kewalahan karena kurangnya panduan yang jelas atau pelatihan yang memadai dan solusi yang dapat diterapkan meliputi pelatihan manajemen waktu dan prioritas tugas untuk karyawan, pengaturan ulang beban kerja agar lebih seimbang, serta peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan terkait ekspektasi tugas. Hal tersebut akan membantu meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola tugas dengan lebih baik dan mengurangi tekanan yang dirasakan.

Tabel 1. 6
Hasil Pra Survei Kompensasi PT. Anugerah Jaya Plastindo

No	Variabel Kompensasi	Jawaban Responden				Total
		Ya		Tidak		
		F	%	F	%	
1	Merasa gaji yang di terima saat ini sesuai dengan pekerjaan	8	40	12	60	100%
2	Insentif yang diterima mencerminkan kinerja karyawan yang sebenarnya	6	30	14	70	100%
3	Merasa puas dengan tunjangan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan	5	25	15	75	100%
Rata - Rata		31,67%		68,33%		
Jumlah 20 Responden						

Sumber : Data yang Diolah Penulis

Tabel 1.6 secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan mereka dan mereka tidak puas dengan tunjangan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan. Namun, mayoritas kecil merasa bahwa insentif yang mereka terima mencerminkan kinerja mereka yang sebenarnya. Ketika karyawan merasa bahwa insentif yang mereka terima mencerminkan kinerja mereka yang sebenarnya, ini menunjukkan adanya ketidakpuasan dalam sistem insentif yang ada seperti gaji, insentif, bonus, tunjangan dan cuti. Rata-rata tanggapan, dapat disimpulkan bahwa ada ketidakpuasan signifikan terkait dengan kompensasi, khususnya gaji dan tunjangan kesehatan, yang memerlukan perhatian dari manajemen perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan kesejahteraan mereka.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun banyak penelitian yang telah membahas pengaruh beban kerja dan kompensasi

terhadap kinerja karyawan, ada celah yang perlu dieksplorasi lebih lanjut terutama dalam perusahaan manufaktur khususnya PT Anugerah Jaya Plastindo karena masih minim.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Nasrul Ihsan et al. (2024) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Biller Dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Moderasi di PT. Sanobar Gunajaya Di Kota Medan” menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan PT. Sanobar Gunajaya, salah satu indikator beban kerja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah beban fisik seperti tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan, yang memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya, indikator kompensasi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah gaji yang diterima sesuai UMR, yang memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi di PT Augerah Jaya Plastindo meliputi:

1. Kualitas kerja pada karyawan kurang baik menyebabkan Kinerja karyawan pada PT Anugerah Jaya Plastindo cenderung mengalami penurunan.
2. Adanya keluhan dari karyawan karena Beban Kerja yang terlalu tinggi di PT Anugerah Jaya Plastindo, sehingga karyawan lelah dan stres saat bekerja.
3. Adanya keluhan dari karyawan tentang kompensasi yang tidak sesuai atau dibawah UMR, sehingga menurunnya performa Kinerja Karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Variabel penelitian ini hanya membahas beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo.
3. Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Anugerah Jaya Plastindo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, masalah yang akan dibahas dalam proposal ini adalah:

1. Bagaimana beban kerja, kompensasi dan kinerja terhadap karyawan di PT. Anugerah Jaya Plastindo?

2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Jaya Plastindo?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Jaya Plastindo?
4. Seberapa besar beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Jaya Plastindo?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah mengungkap pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Anugerah Jaya Plastindo di Cimahi, yang hasilnya disajikan dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi, sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Prodi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan, dan menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Jaya Plastindo.
2. Mengukur pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Jaya Plastindo.
3. Mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Jaya Plastindo.
4. Mengukur pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Jaya Plastindo.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan secara umum dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk pengembangan dan pengkajian konsep mengenai dampak Beban kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini bermanfaat untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan, baik yang bersifat lanjutan, melengkapi, maupun menyempurnakan.

1.6.2 Manfaat Praktis

A. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, penulis diharapkan mendapatkan pengalaman berharga untuk mengembangkan pengetahuan yang lebih mendalam serta melatih keterampilan dalam menganalisis penelitian dengan mengimplementasikan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan.

B. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen PT Anugerah Jaya Plastindo dalam memahami karyawan dengan lebih baik. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang strategi sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan di masa mendatang.

C. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan perilaku karyawan di industri manufaktur.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya teori mengenai beban kerja, kompensasi, dan kinerja.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini pada PT Anugerah Jaya Plastindo berlokasi Jl. Cigugur Tengah No.76e, Cigugur Tengah, Kec. Cimahi Tengah, Kota Cimahi, Jawa Barat 40522.

B. Waktu Penelitian

Penyusunan penelitian ini dilaksanakan dari bulan April sampai dengan bulan Agustus 2024.

Tabel 1. 7
Waktu Penelitian

NO	Kegiatan Penelitian	Jadwal Kegiatan Penelitian						
		Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
1	Pengajuan Judul							
2	Penyusunan BAB I							
3	Penyusunan BAB II							
4	Penyusunan BAB III							
5	Sidang UP							
6	Penyebaran Kuesioner dan Pengolahan Data							
7	Penyusunan BAB IV							
8	Penyusunan BAB V							
9	Sidang Akhir							

Sumber : Data yang Diolah Penulis