

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia merupakan unsur utama perusahaan yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia, teknologi tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai. Oleh karena itu, maka pemahaman sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi sangatlah penting. Sebab, tanpa adanya karyawan, maka perusahaan tidak dapat beroperasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan yang telah berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan di tempat kerja. Oleh karena itu upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius untuk mencapai keberhasilan tujuan dan keberhasilan perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki PMI Kabupaten Bekasi sangat berharap sumber daya manusianya memiliki kinerja yang lebih tinggi, karena

semakin banyak karyawan dengan kinerja yang lebih tinggi maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat.

Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Bekasi adalah sebuah organisasi penghimpunan nasional di Indonesia yang mengamalkan sosial kemanusiaan. PMI Kabupaten Bekasi merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang penanggulangan bencana dan kesiapsiagaan penanganan, pelatihan pertolongan pertama relawan, layanan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat dan layanan transfusi darah. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan sangat membutuhkan tenaga yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Namun, ada masalah dengan tingkat kinerja karyawan akhir-akhir ini. Permasalahan tingkat kinerja karyawan yang terjadi di PMI Kabupaten Bekasi.

Salah satu pelayanan di PMI Kabupaten Bekasi adalah Pelayanan Donor dengan target 8.000 donasi darah setiap bulannya karena permintaan darah untuk pasien dari rumah sakit memang cukup banyak, tetapi dalam bulan februari sampai dengan bulan maret terjadi penurunan donasi sehingga menyebabkan tidak tercapainya target donasi pendonor yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Dari pengamatan yang terjadi pada kinerja karyawan di PMI Kabupaten Bekasi adalah kinerja karyawan cukup efektif. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil data Donasi yang didapatkan dari laporan donasi pendonor diterima setiap bulan mulai Bulan Februari sampai dengan Bulan April.

Berikut Laporan Perbulan bulan Februari sampai Bulan April 2023:

Tabel 1.1
Total Donasi PMI Kabupaten Bekasi

Bulan	UTD	Mobil Unit	Total Donasi
Februari 2023	1.430	5.676	7.106
Maret 2023	1.203	4.407	5.610
April 2023	1.696	2.021	3.717

Sumber : PMI Kabupaten Bekasi (2023)

Berdasarkan Laporan donasi diatas yang didapatkan peneliti di PMI Kabupaten Bekasi terlihat bahwa total donasi setiap bulannya mengalami penurunan yang disebabkan berkurangnya kinerja karyawan dalam mendapatkan donasi darah sehingga target yang sudah ditentukan perusahaan belum terpenuhi.

Hal ini diperkuat dengan hasil Pra Survey Pada PMI Kabupaten Bekasi Pra Survey pada PMI Kabupaten Bekasi.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya berkomitmen dan tanggung jawab atas pekerjaan	19 (95%)	1 (5%)	20
2	Mengerjakan pekerjaan yang sudah diberi dengan benar sampai pekerjaan itu selesai	16 (80%)	4 (20%)	20
3	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	18 (90%)	2 (10%)	20
4	Bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain untuk menyelesaikan tugas-tugas	19 (95%)	1 (5%)	20
5	Karyawan menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik tanpa dibantu	13 (65%)	7 (35%)	20
Jumlah		85 (85%)	15 (15%)	20

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 merupakan tabel dari kuesioner pra penelitian pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang peneliti sebar yaitu sebanyak 20 responden, pada pernyataan nomor 1 “Saya berkomitmen dan tanggung jawab atas pekerjaan” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 19 orang dan jawaban “Tidak” sebanyak 1 orang, pernyataan nomor 2 “Mengerjakan pekerjaan yang sudah diberi dengan benar sampai pekerjaan itu selesai” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 16 orang dan jawaban “Tidak” sebanyak 4 orang, pernyataan nomor 3 “Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 18 orang dan jawaban “Tidak” sebanyak 2 orang, pernyataan nomor 4 “Bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain untuk menyelesaikan tugas-tugas” dengan jawaban “Ya” sebanyak 19 orang dan jawaban “Tidak” 1 orang dan terdapat permasalahan pada pernyataan nomor 5 “Karyawan menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik tanpa dibantu” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 13 orang dan jawaban “Tidak” sebanyak 7 orang. Menurut pengamatan yang dilakukan peneliti terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan beban kerja dengan baik tanpa di bantu, hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan pada PMI Kabupaten Bekasi mengalami masalah.

Berbagai faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PMI Kabupaten Bekasi antara lain Beban Kerja, beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan keahlian dan skill dari masing-masing karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak negative bagi karyawan yang menyebabkan kelelahan fisik dan juga mental karyawan tersebut. Apabila terlalu banyak pekerjaan yang dibebankan kepada

karyawan dapat menimbulkan rasa kelelahan sehingga mengurangi tenaga untuk menjalani pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga mengurangi kinerja karyawan. Beban Kerja merupakan frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang di alokasikan kepada karyawan untuk melakukan tugas pekerjaannya (M.J Tungalow, dkk 2018). Beban kerja di PMI Kabupaten Bekasi didasarkan pada tabel pra survei yang dilakukan.

Tabel 1.3
Hasil Survey Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terkadang bersifat mendadak dengan jangka waktu singkat	12 (60%)	8 (40%)	20
2	Bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan Perusahaan	14 (70%)	6 (30%)	20
3	Mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis dan humoris dengan divisi lain	18 (90%)	2 (10%)	20
4	Menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik	19 (95%)	1 (5%)	20
5	Ruang kerja yang nyaman membuat lebih semangat bekerja	15 (75%)	5 (25%)	20
Jumlah		78 (78%)	22 (22%)	20

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 merupakan tabel dari kuesioner pra penelitian pada variabel Beban Kerja (X_1) yang peneliti sebar yaitu sebanyak 20 orang karyawan PMI Kabupaten Bekasi pada pernyataan nomor 1 “Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terkadang bersifat mendadak dengan jangka waktu singkat” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 12 orang terdapat 8 responden (40%)

menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh atasan terkadang tidak bersifat mendadak dan tidak dengan jangka waktu yang singkat sedangkan 12 responden (60%) menyatakan bahwa Pekerjaan yang diberikan oleh atasan terkadang bersifat mendadak dengan jangka waktu singkat, pernyataan nomor 2 “Bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan” jawaban responden “Ya” sebanyak 14 orang dan jawaban “Tidak” sebanyak 6 orang”, pernyataan nomor 3 “Mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis dan humoris dengan divisi lain” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 18 orang dan jawaban “Tidak”, pernyataan nomor 4 “Menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 19 orang dan jawaban “Tidak” 1 orang, pernyataan nomor 5 “Ruang kerja yang nyaman membuat lebih semangat bekerja” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 15 orang dan jawaban “Tidak” sebanyak 5 orang.

Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memberi Reward atau kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh seseorang, baik berbentuk fisik ataupun nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada seseorang. Kompensasi merupakan hal yang wajar yang biasa terjadi di dalam sebuah perusahaan untuk menghargai kerja keras karyawan. Kompensasi mirip dengan imbalan, tetapi dalam dunia pekerjaan, kompensasi lebih sering terlihat dalam bentuk gaji/tunjangan. Kompensasi seperti bonus juga dapat memberikan dampak positif bagi karyawan.

Dari pra survei yang dilakukan masih adanya kekurangan pada jenis pemberian kompensasi, diantaranya kompensasi terdapat 2 jenis yaitu kompensasi

langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung biasanya berbentuk gaji, tunjangan, THR, insentif, bonus, selain itu ada kompensasi tidak langsung berwujud berupa dana perusahaan. Namun, tidak secara langsung kepada karyawan, melainkan kepada pihak ketiga. Misalnya perusahaan mengikutsertakan karyawannya dalam program perlindungan social dan Kesehatan. Misalnya, sebuah perusahaan mendaftarkan karyawannya premi atas asuransi yang disediakan perusahaan untuk karyawan seperti asuransi Kesehatan, asuransi ketenagakerjaan dan asuransi jiwa, sehingga karyawan dapat memanfaatkan program-program tersebut, selain itu fasilitas seperti mobil dinas dan akses internet.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi	18 (90%)	2 (10%)	20
2	Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan tergantung pada posisi karyawan di perusahaan	17 (85%)	3 (15%)	20
3	Adanya asuransi kesehatan yang dapat menunjang produktivitas karyawan	14 (70%)	6 (30%)	20
4	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	19 (95%)	1 (5%)	20
5	Tunjangan operasional yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan	18 (90%)	2 (10%)	20
Jumlah		86 (86%)	14 (14%)	20

Sumber: Data yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.4 merupakan tabel dari kuesioner pra survey penelitian pada variabel Kompensasi (X_2) yang peneliti sebar yaitu sebanyak 20 orang

karyawan PMI Kabupaten Bekasi pada pernyataan nomor 1 “Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 18 orang” dan jawaban “Tidak” sebanyak 2 orang, pernyataan nomor 2 “Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan tergantung pada posisi karyawan di perusahaan’ dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 17 orang dan jawaban “Tidak” sebanyak 3 orang, pernyataan nomor 3 “Adanya asuransi kesehatan yang dapat menunjang produktivitas karyawan” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 14 orang dan jawaban “Tidak” sebanyak 3 orang ketiga terdapat 6 responden (30%) menyatakan bahwa tidak adanya asuransi yang dapat menunjang produktivitas karyawan sedangkan 14 responden (60%) menyatakan bahwa adanya asuransi yang dapat menunjang produktivitas karyawan., pernyataan nomor 4 “Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 19 orang dan jawaban “Tidak” sebanyak 1 orang, pernyataan nomor 5 “Tunjangan operasional yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 18 orang dan jawaban “Tidak” sebanyak 2 orang.

Selain pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan yang mempengaruhi kinerjanya terdapat kepuasan kerja untuk meningkatkan kualitas perusahaan dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	disam	17 (85%)	3 (15%)	20
2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji bagi karyawan	19 (95%)	1 (5%)	20
3	Bekerja dengan rekan kerja yang saling mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan	20 (100%)	0	20
4	Bekerja dengan rekan saya yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan mampu memberikan solusi ketika ada masalah pekerjaan	20 (100%)	0	20
5	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	19 (95%)	1 (5%)	20
Jumlah		95 (95%)	5 (5%)	20

Sumber: Data yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.5 merupakan tabel dari kuesioner pra penelitian pada variable Kepuasan Kerja (Z) yang peneliti sebar yaitu sebanyak 20 karyawan PMI Kabupaten Bekasi pada pernyataan nomor 1 “Pemberian gaji sesuai dengan harapan dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 17 orang dan jawaban “Tidak” terdapat 3 responden (15%) menyatakan bahwa pemberian gaji tidak sesuai dengan harapan dan kompetensi yang dimiliki karyawan sedangkan 17 responden (85%) menyatakan pemberian gaji sesuai dengan harapan dan kompetensi yang dimiliki karyawan, pernyataan nomor 2 “Perusahaan memberikan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji bagi karyawan” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 19 orang dan “Tidak”

sebanyak 1 orang, pernyataan nomor 3 “Bekerja dengan rekan kerja yang saling mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 20 orang dan jawaban tidak terdapat responden yang menjawab “Tidak”, pernyataan nomor 4 “Bekerja dengan rekan saya yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan mampu memberikan solusi ketika ada masalah pekerjaan” dengan jawaban “Ya” sebanyak 20 orang dan tidak terdapt responden yang menjawab “Tidak”, pernyataan nomor 5 “Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 19 orang dan jawaban “Tidak” sebanyak 1 orang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tjiabrata, dkk dalam Rika Wahyuni dan Hadi Irfani (2019) hasil menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Riki Priyandi (2020) menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Runtuwene & Sambul (2019) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Munzakir dan Zainuri (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Garaika (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Nabawi (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah dan latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PMI KABUPATEN BEKASI”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan penelitian ini adalah:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja pada PMI Kabupaten Bekasi?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja pada PMI Kabupaten Bekasi?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PMI Kabupaten Bekasi?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PMI Kabupaten Bekasi?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PMI Kabupaten Bekasi?
6. Apakah Beban Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PMI Kabupaten Bekasi?

7. Apakah Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PMI Kabupaten Bekasi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian didasarkan pada pengetahuan tentang pengaruh variabel endogen dan variabel eksogen serta keterlibatan variabel intervening. Dengan mengikuti penjelasan diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh langsung Beban Kerja kerja terhadap Kepuasan Kerja di PMI Kabupaten Bekasi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PMI Kabupaten Bekasi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PMI Kabupaten Bekasi.
- d. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PMI Kabupaten Bekasi.
- e. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PMI Kabupaten Bekasi.
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PMI Kabupaten Bekasi.

- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PMI Kabupaten Bekasi.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi peneliti

Peneliti ini menambahkan informasi tentang pengaruh Beban kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk membantu PMI Kabupaten Bekasi dalam hal-hal yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi, kinerja karyawan dan juga kepuasan kerja. Sehingga visi dan misi perusahaan dapat dilaksanakan secara optimal.

c. Bagi Pihak lain

Peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan peneliti selanjutnya jurusan Manajemen dengan konsentrasi bidang Sumber Daya Manusia.