

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang**

Penelitian ini dilakukan di PT. Centradist Partsindo Utama yang merupakan perusahaan nasional didirikan sejak tahun 1998 yang bergerak di bidang penjualan ban sepeda motor merek Mizzle, ban mobil merek MRF, Apollo, Goodyear, Chao Yang, baterai merek Indopart, Incoe dan GS Astra untuk segala tipe jenis kendaraan baik beroda dua maupun empat. Produk dipasarkan di Medan dan luar kota Medan misalnya Siantar, Sibolga, Aceh, Pekanbaru dan lainnya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan penjualan merupakan perkembangan dari suatu perusahaan. Dengan adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang berkualitas. PT. Centradist Partsindo Utama juga memiliki masalah pada kinerja karyawannya dimana karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja sehingga target yang diberikan oleh supervisor sering tidak tercapai yang menyebabkan menurunnya penjualan. Berdasarkan wawancara dengan bagian penjualan pada bulan Februari-April dan Juni-Desember 2020 persentase pencapaian target tidak dapat dicapai dikarenakan stok kurang tersedia. Karyawan kurang memperhatikan ketersediaan stok barang. Penanganan permintaan penawaran pemesanan barang dari pelanggan kurang ditanggapi dengan baik sehingga pelanggan mencari produk lain.

Beban kerja yang tinggi serta diimbangi dengan balas jasa yang tidak seimbang yang diberikan oleh perusahaan akan dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut apabila dibiarkan terus menerus maka dapat menimbulkan ketidakpuasan dari karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan dirasakan terlalu berlebihan yang ditunjukkan adanya tugas rangkap bagi sebagian karyawan, hal ini dikarenakan PT. Centradist Partsindo Utama tidak membuat pemisahan deskripsi masing-masing jabatan secara jelas sehingga terkadang bisa saling menyalahkan antara satu bagian dengan bagian lainnya dan melempar tanggung jawab atau kesalahan kepada bagian lain. Hal ini membuat semakin menurun kepuasan kerjanya dan akhirnya kinerjanya pun juga ikut menurun. Misalnya saja, bagian sales seharusnya hanya bertugas mencari pelanggan baru dan menerima orderan dari pelanggan, namun terkadang sales diberi tugas rangkap sebagai kolektor, karena kurangnya tenaga kerja dan penghematan biaya.

Kompetensi adalah kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Karyawan dapat memiliki kinerja yang unggul jika karyawan tersebut memiliki kompetensi dalam bekerja. Permasalahan kompetensi yang terjadi di PT. Centradist Partsindo Utama yaitu sebagian besar karyawan yang diterima bekerja tidak memiliki pengalaman kerja sehingga dalam prakteknya karyawan kurang efisien

dalam memanfaatkan waktu kerja dan sering terjadi kesalahan kerja, di samping itu perusahaan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan yang kompetensinya tidak mencapai standard.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti dengan sebagian karyawan, terdapat keluhan-keluhan dari pegawai perusahaan dalam hal kompensasi yaitu gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, insentif lembur tidak pernah diberikan padahal karyawan sudah memberikan waktu lebih dalam bekerja, tidak sesuai insentif kenaikan gaji yang telah dijanjikan serta tidak merata/ adilnya kenaikan gaji pada karyawannya.

Dengan adanya berbagai permasalahan yang ada tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengadakan riset dengan mengambil judul : “Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama”.

## **I.2. Identifikasi Masalah**

Peneliti mengidentifikasi masalah yang ada di PT. Centradist Partsindo Utama sebagai berikut :

1. Beban kerja dan target yang tinggi karena tidak jelasnya pemisahan tugas yang dijabat oleh karyawan sehingga sebagian karyawan merasa melakukan pekerjaan merangkap tugas bagian yang lain.
2. Sebagian besar karyawan kurang memiliki kompetensi karena kebanyakan yang diterima bekerja tidak memiliki pengalaman kerja sehingga dalam prakteknya karyawan kurang efisien dalam memanfaatkan waktu kerja dan sering terjadi kesalahan kerja
3. Keluhan-keluhan pegawai yang berkaitan dengan kompensasi yaitu gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, insentif lembur tidak pernah diberikan padahal karyawan sudah memberikan waktu lebih dalam bekerja, tidak sesuai insentif kenaikan gaji yang telah dijanjikan serta tidak merata/ adilnya kenaikan gaji pada karyawannya
4. Kinerja karyawan menurun karena tidak tercapai target penjualan pada bulan Februari-April dan Juni-Desember 2020 yang diinginkan dan realisasi penjualan yang cenderung menurun.

## **I.3 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centradist Partsindo Utama?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centradist Partsindo Utama?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centradist Partsindo Utama?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, kompetensi, kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centradist Partsindo Utama?

## **I.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama.

## **I.5 Manfaat Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain adalah:

1. Bagi Peneliti  
Sebagai pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai bahan kajian dan menambah referensi penelitian bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
3. Bagi PT Centradist Partsindo Utama  
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak PT Centradist Partsindo Utama untuk mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan dengan meminimalisir beban kerja yang ada, meningkatkan kompetensi karyawannya dengan memperhatikan kesesuaian kebutuhan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

## **I.6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Qoyyimah, dkk (2019:12) jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu ringan juga akan berdampak tidak efisiennya terhadap perusahaan tersebut.

Menurut Yulianto, dkk (2020:317) Kondisi beban kerja yang berlebihan tentunya akan berdampak pada keresahan pegawai karena tidak adanya pilihan lain, dimana karyawan tetap harus bekerja ditengah pandemi, serta adanya penambahan beban kerja melebihi kapasitas namun harus dilaksanakan sebagai bentuk tanggung jawabnya pada perusahaan. Hal ini menjadi tantangan bagi pemimpin untuk melakukan evaluasi manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, agar kinerja karyawan tetap dalam kondisi yang stabil.

Menurut Chaerudin (2020:43) terlalu banyaknya pekerjaan, sedikitnya waktu yang tersedia dan tidak adanya dukungan sistem menghabiskan cadangan sumber daya dan berdampak pada menurunnya kualitas kerja.

Dapat diambil kesimpulan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai belum maksimal karena pegawai tersebut memiliki sedikit waktu untuk menyelesaikan banyak tugas. Ketika ini sering terjadi, hal itu mempengaruhi kinerja karyawan untuk melakukan tugasnya.

### **I.7. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2015:203) kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran ataupun situasi tertentu.

Menurut Torang (2016:53) kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepentingan, kepercayaan, gaya kepemimpinan.

Menurut Marsam (2020:24) kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performance* (pekerja dengan kemampuan tinggi) lakukan lebih sering pada banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan para *average performance* (pekerja dengan kemampuan rata-rata).

Dapat disimpulkan kompetensi merupakan kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

### **I.8. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2015:196), dengan merencanakan sistem kompensasi yang baik akan memiliki dampak ganda bagi organisasi karena disatu sisi kompensasi akan berdampak pada biaya operasional disisi lain kompensasi akan memengaruhi perilaku serta perilaku kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dipahami karena salah satu tujuan seseorang bekerja mengharapkan kompensasi dari organisasi di mana ia bekerja, sedangkan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

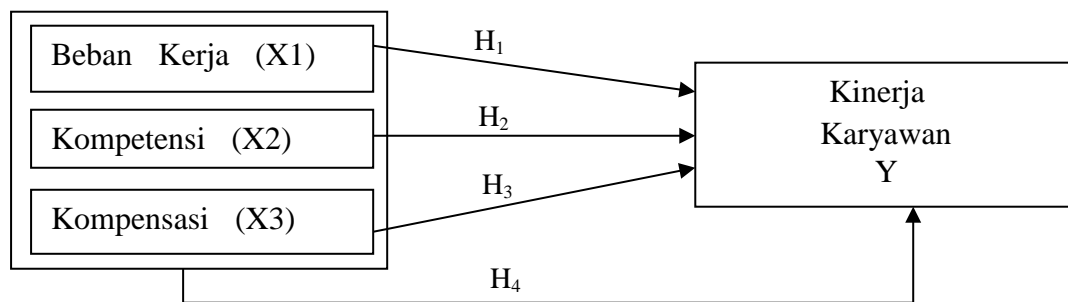
Menurut Susanto (2017:38), sistem kompensasi harus dapat memotivasi para karyawan, sistem sebaiknya memuaskan kebutuhan mereka, memastikan adanya perlakuan adil terhadap karyawan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja.

Menurut (2018:2) kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar kepuasan kerja para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat.

Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat.

### **I.9. Kerangka Konseptual**

Untuk memudahkan pemahaman penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 1 Kerangka Konsep**

#### **I.10. Hipotesis**

Penyusunan hipotesa riset ini yaitu :

- H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama
- H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama
- H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama
- H4 : Beban kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama