

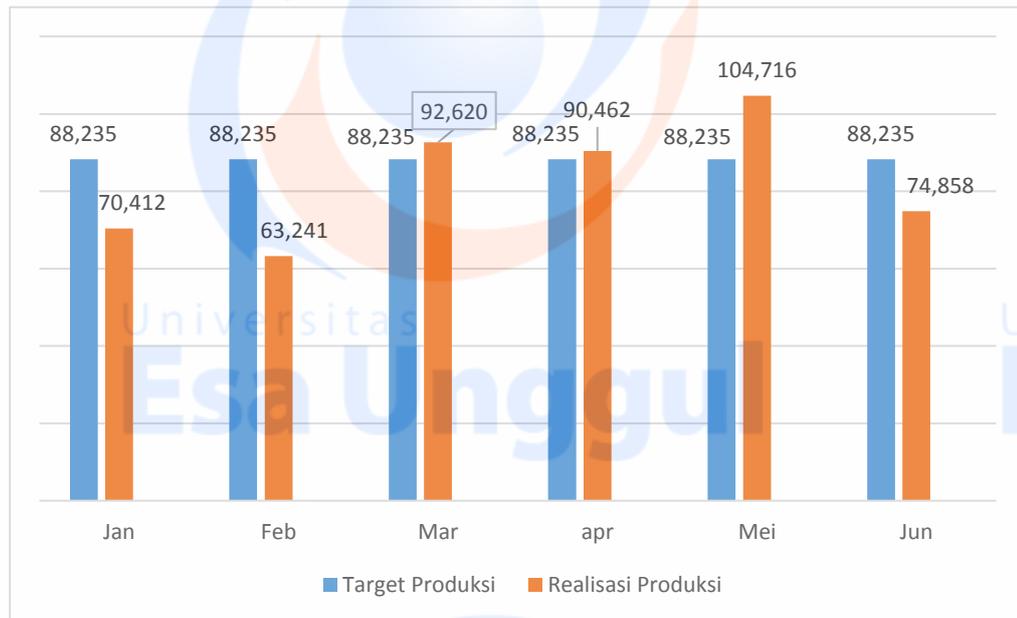
BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya jaman, kebutuhan manusia akan barang dan jasa semakin meningkat. Salah satunya adalah perkembangan dalam industri kreatif yang juga berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan manusia. Kebutuhan manusia dalam industri kreatif dapat dilihat dari banyaknya profesi untuk desain, arsitektur, fotografi, *fashion* dan sebagainya. Perkembangan sebuah negara menjadi suatu kemajuan bagi negara tersebut dan penduduknya. Properti merupakan salah satu indikator yang bisa memberikan suatu negara telah berkembang.

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produsen furnitur dan jasa desain interior. Produk utama PT XYZ adalah terdiri dari proyek interior dan modus kustom furnitur. Selama 34 tahun berdiri, PT XYZ menjadi salah satu perusahaan penyedia kebutuhan interior, furnitur, dan *furnishing* perkantoran dan residensial yang terbesar dan terlengkap di Indonesia. Layanan PT XYZ termasuk konstruksi interior *fit-out*, pemasok furnitur seperti furnitur sistem, karpet, kursi dan lain-lain. PT XYZ memiliki komitmen jangka panjang untuk memperkuat bisnis dan mencapai visi misi perusahaan melalui penyempurnaan mutu dan pemberdayaan insan perusahaan secara terus menerus dan konsisten. Tujuan PT XYZ ini yaitu untuk terus menghadirkan produk dan layanan berkualitas yang sesuai dengan harapan pelanggan. Oleh karena itu, PT XYZ secara konsisten telah menjalankan langkah-langkah strategik untuk menciptakan produk berkualitas dan mencapai tingkat pelayanan pelanggan yang prima, dengan tetap menjaga efisiensi dan efektivitas. Langkah strategik ini tidak hanya melalui penyempurnaan dalam penerapan *values* perusahaan, pemanfaatan teknologi sistem informasi dan proses produksi, serta proses operasional dan model bisnis, melainkan juga melalui peningkatan kompetensi dan pemberdayaan insan perusahaan terutama sumber daya manusia sebagai aset yang paling penting dalam menggerakkan kegiatan bisnis dan pelayanannya.

Pada umumnya tujuan utama suatu perusahaan adalah untuk mencapai laba yang optimal dari hasil produksinya, sehingga mampu mempertahankan kegiatan operasionalnya dalam jangka waktu yang lama. Indikasi terjadinya penurunan produktivitas kerja dapat dilihat dari tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini PT. XYZ mengalami indikasi kenaikan dan penurunan produktivitas di setiap bulannya. Pada tahun 2018 ini PT. XYZ mengalami fluktuasi realisasi hasil produksi, yakni dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini :



Sumber : HRD PT. XYZ, 2018

Gambar 1.1

Target dan Realisasi Produksi PT. XYZ Periode Januari – Juni 2018

Dari gambar 1.1 tersebut dapat dilihat produktivitas PT. XYZ mengalami fluktuasi di setiap bulannya. Terdapat target produksi perbulan yang diharapkan oleh perusahaan untuk periode 6 bulan yang belum terealisasi hingga 100% , yakni di bulan Januari, Februari dan Juni. Pada periode Januari, Februari dan Juni tingkat produksi rata-rata di bawah 100% dengan bulan Februari sebagai bulan yang memiliki pencapaian target kerja terendah selama periode tersebut yakni 63,241 (71%). Dan pada periode Maret, April dan Mei target produksi berhasil melebihi target produksi perusahaan yakni di atas 100% dengan bulan Mei sebagai realisasi tertinggi yakni 104,716 (118%), walaupun mengalami penurunan pada bulan Juni, pencapaian tersebut sudah cukup memuaskan perusahaan dengan pencapaian melebihi target.

Demi terwujudnya target produksi yang stabil di setiap bulannya, perusahaan perlu melakukan pengelolaan faktor-faktor produksi, diantaranya adalah sumber daya manusia yaitu karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan produksi sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sebaliknya perusahaan yang tidak memperhatikan sumber daya manusianya maka kinerja perusahaan dapat mengalami kemerosotan. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten perusahaan bisa saja tidak dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan lancar. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas selain dapat meningkatkan produktivitas perusahaan juga dapat menentukan kelangsungan dan perkembangan perusahaan di masa yang akan datang. Dengan persaingan usaha yang begitu

ketat, maka peran utama karyawan dalam perusahaan menjadi prioritas utama dalam menghadapi perekonomian global (Rosmadi, 2018)

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aset penting bagi kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin rumit, sehingga dalam pengelolaannya harus dilakukan secara profesional oleh *Human Resource Department (HRD)*. Untuk itu, penulis memfokuskan subjek penelitian pada Departemen Corporate HR & GA yaitu *Human Resource & General Affair* di PT XYZ . Departemen Corporate HR & GA terdiri dari *General Affair Supervisor, General Affair Staf, HRD Supervisor & HRD Staf* yang dimana masing-masing memiliki *job description* yang berbeda tetapi masih dalam satu departemen. Dimana tugas *General Affair* sebagai pengelola rumah tangga perusahaan dan *Human Resource* merupakan hubungan antara manajemen dan pekerja atau lebih banyak mengelola hal yang berkaitan dengan karyawan.

Setiap perusahaan pasti pernah mengalami penurunan target kerja yang disebabkan kinerja karyawan yang kurang baik. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi, oleh karena itu perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektifitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Menurut Fattah (2017) kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterikatan yang sangat erat. Kinerja pegawai dapat di tingkatkan apabila tiga komponen (kemampuan pribadi, usaha yang tercurahkan, dukungan organisasi) tersebut ada pada diri pegawai/karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat terwujud jika semua elemen yang ada dalam organisasi terintegrasi dengan baik, serta mampu menjalankan peranannya masing-masing (Muizu, 2014).

Menyadari pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, pokok permasalahan dalam penelitian ini ingin mengetahui pencapaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Untuk mengetahui pencapaian kinerja, perusahaan perlu melakukan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi dari tingkat keterlambatan dan absensi karyawan. Adapun untuk membuktikan kondisi tersebut berikut Tabel 1.1 mengenai data keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan PT XYZ Departemen Corporate HR & GA dalam periode Januari – Juni 2018:

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Departemen Corporate HR & GA
Bulan Januari – Juni 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan		Ketidakhadiran (Alpa)	
		Karyawan	%	Karyawan	%
Januari	64	16 Orang	25 %	3 Orang	4,6 %
Februari	64	15 Orang	23,4 %	5 Orang	7,8 %
Maret	64	18 Orang	28,1 %	3 Orang	4,6 %
April	64	9 Orang	14 %	7 Orang	9,3 %
Mei	64	23 Orang	35,9 %	4 Orang	6,2 %
Juni	64	21 Orang	32,8 %	6 Orang	9,3%

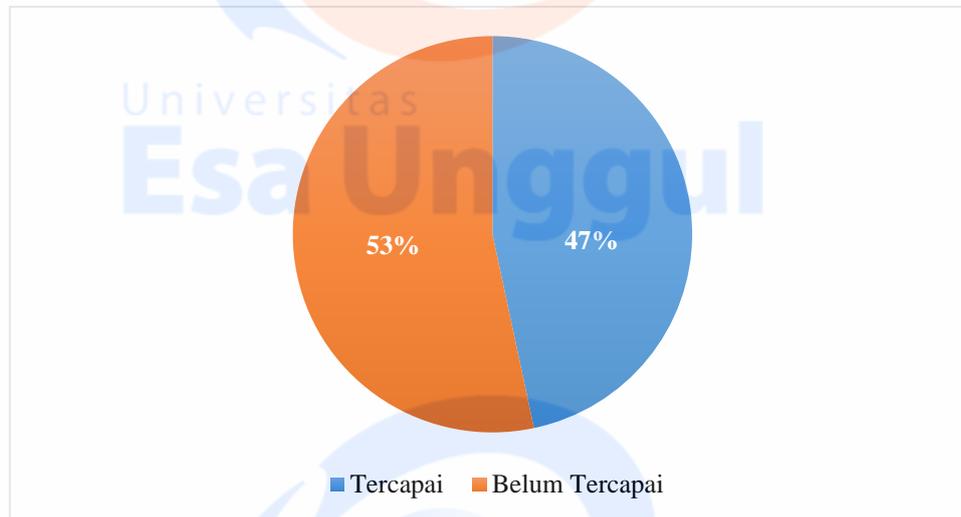
Sumber : HRD PT. XYZ, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang datang terlambat rata - rata di atas 10 %. Sedangkan karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan rata – rata di atas 5 % . Dari data tersebut menunjukkan tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan Departemen Corporate HR & GA selama periode Januari – Juni 2018. Tingkat keterlambatan karyawan paling banyak terjadi pada bulan Mei 2018 yaitu berjumlah 23 orang. Dan ketidakhadiran karyawan paling banyak terjadi pada bulan April 2018 yaitu berjumlah 7 orang. Dari uraian tersebut menunjukkan keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan dapat menjadi masalah utama dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan terlambat atau tidak hadir dalam bekerja maka karyawan tersebut tidak mengikuti briefing secara utuh sehingga pembagian tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan. Sering terjadi karyawan yang datang terlambat mendapat sambutan yang kurang menyenangkan dari karyawan yang lain karena karyawan tersebut di anggap tidak bisa diandalkan sehingga karyawan yang datang terlambat menjadi tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Priyo (2014), Ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan juga terkait secara langsung dengan adanya peningkatan absensi. Absensi terkadang hanya dipandang sebelah mata sehingga ada pegawai yang setelah memberi paraf pada absen kemudian pergi meninggalkan kantor

tanpa izin yang jelas atau pulang lebih awal adalah hal yang sudah biasa dilakukan oleh sebagian pegawai, sehingga hal tersebut dapat menurunkan target kerja pegawai terhadap perusahaan (Novyanti, 2009).

Berikut merupakan hasil pra survey mengenai pencapaian target kerja karyawan dengan 30 orang responden dari Departemen Corporate HR & GA :



Sumber : Data Olahan Penulis, 2018

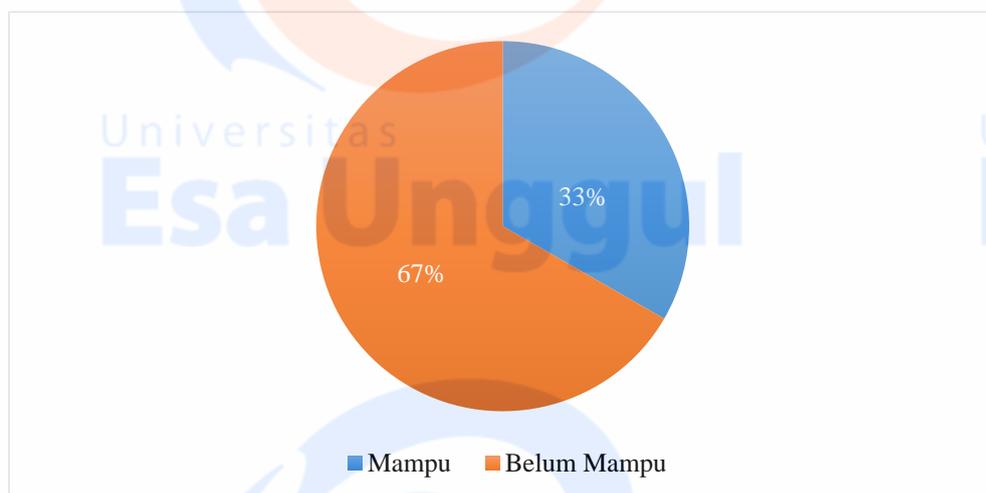
Gambar 1.2
Hasil pra-survey pencapaian target kerja karyawan

Hasil pra-survey di atas menyatakan bahwa 30 responden perwakilan karyawan yang lainnya, sebanyak 14 (47%) karyawan Departemen Corporate HR & GA PT XYZ merasa sudah mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Dan sebanyak 16 (53%) karyawan berpendapat bahwa mereka belum mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan dikarenakan target di atas standar serta permintaan *user* cukup banyak, sehingga banyak pekerjaan yang selesai di luar *deadline*. Penyelesaian target kerja karyawan juga dapat dilihat dari keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan di jam kerjanya.

Faktor yang menentukan penurunan kinerja karyawan yaitu beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan akibatnya kualitas kerja karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stress kerja lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi dan instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang.

Menurut Suharti dan Susanto (2014), indikasi kelebihan beban kerja dapat dilihat sejak peningkatan volume produksi, peningkatan jumlah jenis barang yang harus diproduksi dan penggunaan peralatan produksi berteknologi tinggi. Dalam penelitian Adityawarman *et al.* (2015), terdapat keterkaitan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Tjiabrata *et al.* (2017) untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pengukuran beban kerja sangat di perlukan untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi atau informasi jabatan. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia (Sitepu, 2013).

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik (Kusuma dan Soesatyo, 2014). Karyawan Departemen Corporate HR & GA dihadapkan dengan berbagai kondisi. Di mana mereka dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan sehingga bisa menyebabkan beban kerja semakin meningkat sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Hasil pra survey beban kerja kepada 30 responden dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Data Olahan Penulis, 2018

Gambar 1.3
Hasil Pra-Survey Beban Kerja PT XYZ

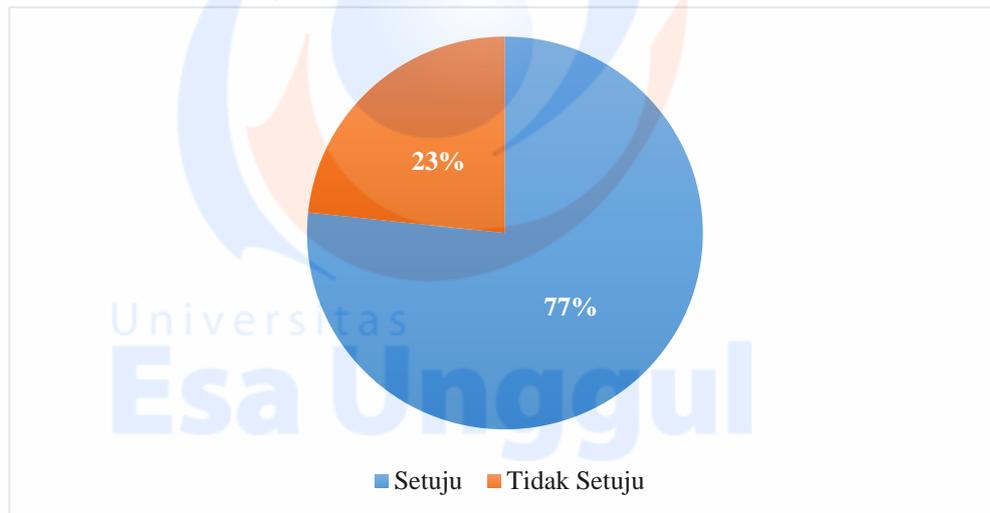
Dapat dilihat pada gambar 1.3 dari data pra-survey di atas menunjukkan bahwa sebanyak 10 (33%) karyawan menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dalam 1 hari. Sedangkan sebanyak 20 (67%) karyawan

menyatakan bahwa mereka tidak selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam 1 hari. Para responden menyatakan bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan atasan dalam satu hari karena *load* pekerjaan yang banyak atau terdapat beberapa pekerjaan yang datang secara bersamaan seperti merespon email dan telepon yang berkaitan dengan pekerjaan – pekerjaan lain yang harus dikerjakan segera sehingga pekerjaan yang bersifat sistem dan admin sering sekali terabaikan juga ada beberapa pekerjaan yang diberikan membutuhkan analisis lebih dari 1 hari sehingga membutuhkan ketelitian yang cukup tinggi.

Caroline dan Susan (2014) menyatakan seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *labour turn over*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Dewi dan Utama (2016) menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik pengembangan karir karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan (Kaseger, 2013). Pengembangan karir dimulai dari individu. Setiap orang harus menerima tanggung jawabnya untuk mengembangkan karirnya atau kemajuan karirnya terhambat.

Dengan standar hidup yang lebih baik, karyawan tidak akan puas jika hanya memiliki pekerjaan dan tunjangan yang biasa. Seperti perusahaan lainnya, fenomena pengembangan karir juga di rasakan karyawan Departemen Corporate HR & GA PT XYZ. Sebagian besar karyawan berpendapat perusahaan selalu memberikan informasi mengenai peluang karir kepada karyawan akan tetapi kecilnya kesempatan pengangkatan karyawan untuk mendapatkan peluang karir tersebut. Fenomena ini pastinya mempengaruhi kinerja karyawan yang masih pada jenjang kriya dan karyawan yang sudah lama bekerja sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan jika memberikan kesempatan yang sama antar karyawannya untuk mendapatkan peluang karir yang lebih baik.

Hasil Pra survey mengenai fenomena pengembangan karir dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Sumber : Data Olahan Penulis, 2018

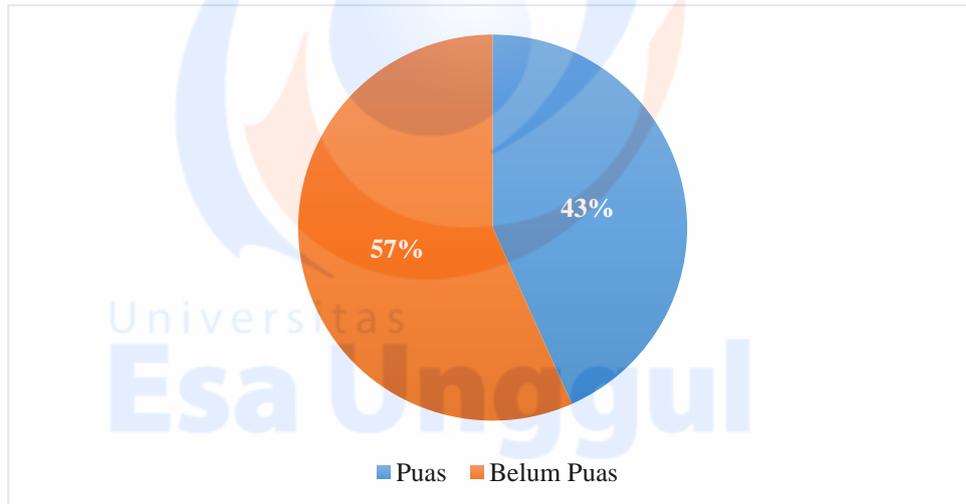
Gambar 1.4

Hasil pra-survey pemberian informasi peluang karir kepada karyawan

Dari gambar 1.4 di atas, dapat di jelaskan bahwa jawaban responden tentang pemberian informasi peluang karir yang di berikan perusahaan kepada karyawan PT XYZ sebanyak 23 (77%) karyawan menyatakan setuju bahwa perusahaan selalu memberikan informasi peluang karir kepada karyawannya apabila terdapat karyawan yang memiliki *performa* yang bagus selama bekerja. Perusahaan memberikan sosialisasi atau informasi melalui divisi-divisi terkait mengenai jenjang karir yang bisa di capai. Bahkan perusahaan memberikan informasi bagaimana proses pencapaiannya melalui pelatihan yang di sediakan oleh perusahaan. Namun, sebanyak 7 (23%) karyawan mengatakan tidak setuju bahwa informasi peluang karir yang di sampaikan perusahaan tidak diinfokan secara menyeluruh, sehingga banyak yang belum mengetahui informasi peluang karir yang ada.

Deskripsi dan spesifikasi jabatan adalah informasi yang sangat berguna bagi seorang karyawan yang sedang mencoba memperkirakan sasaran karirnya. Dengan adanya informasi tersebut, maka karyawan dapat dengan mudah menentukan rencana-rencana karirnya dan bisa bertanya dengan karyawan lain yang sudah pernah menduduki jabatan yang berada pada jalur karir yang karyawan inginkan.

Setelah di benarkan oleh responden bahwa tersedianya informasi mengenai peluang karir kepada karyawan di PT. XYZ sudah efektif, maka dari itu untuk menopang jawaban tersebut peneliti melakukan pra survey mengenai sistem promosi atau sistem kenaikan jabatan yang dilakukan PT. XYZ dalam rangka memberikan peluang kepada karyawan untuk meningkatkan karirnya.



Sumber : Data Olahan Penulis, 2018

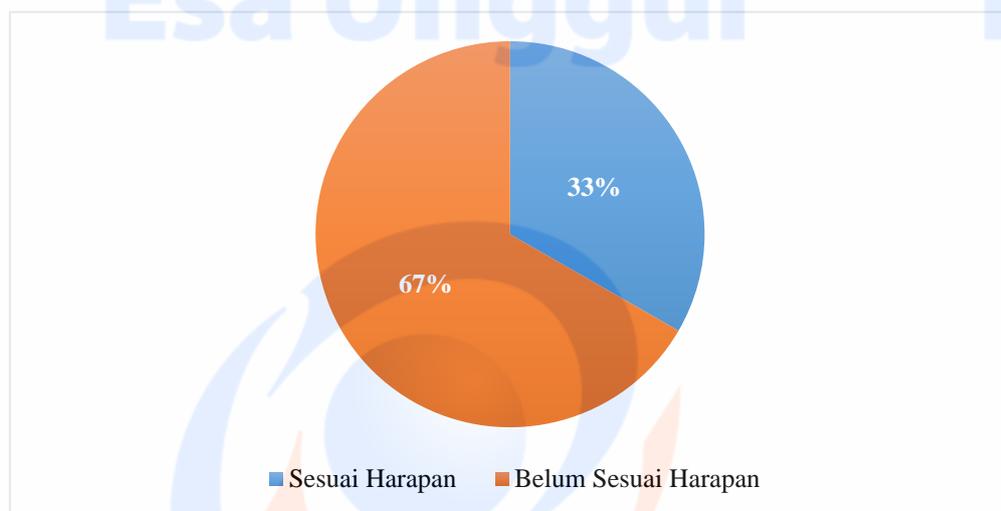
Gambar 1.5
Hasil pra-survey tentang sistem promosi

Dari hasil pra-survey 1.5 di atas dapat di jelaskan jawaban responden mengenai sistem promosi (sistem kenaikan jabatan) yang diadakan perusahaan PT XYZ. Sebanyak 13 (43%) karyawan menyatakan bahwa mereka cukup puas terhadap sistem promosi yang di jalankan PT XYZ. Mereka juga meyakini bahwa sistem promosi tersebut sudah jelas dan adil. Sedangkan sebanyak 17 (57%) karyawan menyatakan bahwa mereka merasa belum puas terhadap sistem promosi yang di berlakukan oleh PT XYZ. Mereka mengungkapkan bahwa sistem promosi belum terasa adil karena terlalu cepat untuk karyawan yang baru masuk untuk di promosikan sedangkan yang sudah beberapa tahun bekerja belum di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Para karyawan lama pun merasa perusahaan kurang memperhatikan mereka selama ini. Sehingga sistem promosi yang belum adil tersebut berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Selain beban kerja dan pengembangan karir, kompensasi juga menjadi masalah dalam penurunan kinerja karyawan. Menurut Retnoningsih *et al.* (2016) untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, para karyawan harus diberi suatu imbalan yang layak dan adil agar dalam melaksanakan tugasnya lebih bersemangat dan lebih baik. Hal ini menyangkut pada kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi tersebut sebagai suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi

di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah (Wijaya dan Andreani, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Darma dan Supriyanto (2017) menyatakan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam bentuk gaji, upah, bonus, fasilitas, program perjalanan dan tunjangan hari raya langsung memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Masalah kompensasi juga di rasakan oleh karyawan HR & GA PT XYZ.

Hasil pra-survey berikut akan menjawab masalah yang berkaitan dengan kompensasi di PT XYZ :



Sumber : Data Olahan Penulis, 2018

Gambar 1.6
Hasil pra-survey gaji

Berdasarkan hasil pra-survey yang terdapat pada gambar 1.6 di atas jawaban responden tentang gaji yang sudah sesuai dengan yang di harapkan, sebanyak 10 (33%) karyawan menjawab bahwa gaji yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan harapan pada saat perekrutan serta *job desk* atau tugas yang diberikan. Sedangkan sebanyak 20 (67%) karyawan menjawab bahwa gaji yang mereka dapatkan belum sesuai dengan harapan mereka melainkan harapan yang sebenarnya di atas dari gaji yang di terima. Serta gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan yang mereka jalani. Sehingga mereka berharap gaji yang mereka dapatkan bisa menyesuaikan dengan beban kerja mereka. Ketidakadilan dalam pemberian gaji juga dapat dilihat dari gaji yang diterima karyawan baru lebih besar dibanding dengan karyawan lama juga kenaikan gaji yang sangat kecil di setiap tahunnya tidak sesuai dengan kebutuhan sehari-hari yang semakin meningkat.

Selain gaji, bonus juga merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian bonus, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Perusahaan memberikan motivasi karyawannya dengan pemberian *award* yang diberikan dalam periode tertentu misalkan

dengan bonus sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan oleh para pengambil keputusan. Tetapi apakah karyawan yang diberikan bonus memang sesuai dengan hasil kerja apa tidak (Kuryanti dan Indriyani, 2016).

Dari hasil pra-survey dapat disimpulkan bahwa 30 karyawan Departemen Corporate HR & GA menyatakan PT XYZ belum optimal dalam segi pemberian bonus. Dalam satu tahun terakhir ini, PT XYZ belum memberikan kejelasan mengenai bonus kepada para karyawannya. Bonus merupakan hal yang sangat di tunggu-tunggu bagi karyawan PT XYZ karena dengan beban kerja yang mereka dapatkan setiap harinya membutuhkan *reward* yang adil sehingga mereka semakin memiliki performa kerja yang baik kedepannya. Bahkan untuk yang sudah bekerja bertahun-tahun pun jarang mendapatkan bonus yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, maka nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan dan tidak adanya pemberian bonus menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan karena banyaknya karyawan yang menganggap pekerjaan yang mereka kerjakan tidak terlalu penting.

Dalam menjalankan tugas sebagai perusahaan produsen furnitur dan jasa desain interior, PT XYZ sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Dengan pemberian kuantitas kerja yang sesuai dengan kemampuannya sehingga tidak menurunkan kinerja karyawan itu sendiri serta memperhatikan peluang karir setiap karyawannya dimana perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan bila karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu di perusahaannya mempunyai kemampuan dan keahlian yang baik demi mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan dan pemberian kompensasi agar dalam melaksanakan tugasnya lebih bersemangat dan kinerja perusahaan pun menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dilihat berbagai fenomena-fenomena yang terjadi di perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perusahaan Furnitur dan Jasa Desain Interior Jakarta) “**

1.2 Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena-fenomena yang telah disusun di atas maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang timbul, diantaranya sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Ketidakmampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang di limpahkan dalam 1 hari karena terdapat beberapa pekerjaan yang datang secara bersamaan sehingga menimbulkan terlambatnya penyelesaian pekerjaan.

2. Sistem promosi belum terasa adil karena terlalu cepat untuk karyawan yang baru masuk untuk di promosikan sedangkan yang sudah beberapa tahun bekerja belum di promosikan.
3. Pemberian gaji dan bonus yang diluar ekspektasi para karyawan. Gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang dilimpahkan, serta bonus yang tidak di realisasikan. Sementara beban kerja yang di limpahkan cukup banyak.
4. Target kerja yang cukup tinggi sementara permintaan *user* dan komplain cukup banyak, sehingga banyaknya karyawan yang belum mampu mencapai target kerja yang sudah di tentukan.

1.2.2 Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang dipaparkan, untuk memberikan hasil yang lebih efektif, maka penulis membatasi penelitian, yaitu :

1. Penelitian akan dilakukan kepada karyawan Departemen Corporate HR & GA PT XYZ Jakarta
2. Fokus penelitian ini adalah Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini, di antaranya sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Corporate HR & GA PT. XYZ Jakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Departemen Corporate HR & GA PT. XYZ Jakarta ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen Corporate HR & GA PT. XYZ Jakarta ?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Departemen Corporate HR & GA PT. XYZ Jakarta ?
5. Apakah kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Departemen Corporate HR & GA PT. XYZ Jakarta ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Corporate HR & GA PT. XYZ Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Departemen Corporate HR & GA PT. XYZ Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen Corporate HR & GA PT. XYZ Jakarta
4. Untuk menngetahui pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Departemen Corporate HR & GA PT. XYZ Jakarta

5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi sebagai variabel dominan terhadap kinerja karyawan Departemen Corporate HR & GA PT. XYZ Jakarta

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen Departemen Corporate HR & GA PT XYZ Jakarta, bagaimana mengatur beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi serta kaitannya dengan kinerja karyawan. Dengan demikian diharapkan pertumbuhan pendapatan PT XYZ dapat meningkat per tahun
2. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi serta kaitannya dengan kinerja karyawan di bidang pengembangan perusahaan
3. Bagi pembaca, Penelitian ini dapat digunakan sebagai langkah awal bagi pembaca yang ingin meneliti dan menerapkan pengetahuan tentang teori-teori dibidang manajemen sumber daya manusia dalam topik tentang kinerja karyawan yang didapat di bangku perkuliahan dan dapat diterapkan di lapangan.