

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Industri konveksi adalah sebuah perusahaan yang memproduksi pakaian jadi berupa pakaian olahraga, wanita, pria, anak dan politik. Penggelut usaha konveksi selalu meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan dengan memelihara alat-alat yang digunakan dalam proses produksi seperti mesin jahit, overdeck, obras, rantai, meja potong, mesin potong, serta peralatan menjahit. Industri konveksi cukup banyak diminati di daerah-daerah yang berada di Indonesia, salah satu daerah yang konveksinya berkembang dan bertumbuh sangat cepat adalah di Kota Bandung. Dengan pertumbuhan dan perkembangan dunia fashion yang meningkat maka kebutuhan pada pakaian juga meningkat, dari banyaknya pakaian yang ada pakaian olahraga merupakan salah satu pakaian yang minati oleh masyarakat terutama laki-laki karena kebanyakan laki-laki menyukai olahraga seperti sepak bola, basket dan lain sebagainya. Terdapat banyak sekali pecinta olahraga yang ada di Indonesia terutama di Kota Bandung.

Menurut Rizaldi dan Wulantika (2017) sumber daya manusia merupakan suatu aset utama yang harus dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkuantitas, akan berpotensi meningkatkan daya saing perusahaan yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perusahaannya. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkuantitas, maka dibutuhkan keseimbangan hidup seperti beban atau tuntutan pekerjaan, solusi

permasalahan teknis dalam pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, promosi jabatan dan tanggung jawab karyawan. Hal ini adalah kunci utama kesuksesan karyawan untuk perusahaan. Maka dari itu hal harus dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, diantaranya dengan memperhatikan beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi karyawan.

CV.TWIC (*Team Work Indonesia Creative Production*) Bandung adalah salah satu Konveksi pakaian olahraga yang berkantor pusat di Bandung. CV.TWIC (*Team Work Indonesia Creative Production*) Bandung beralamatkan terletak di Ruko Cipta Pesona Jln.cipamakolan Bandung. Tenaga kerja/karyawan di CV.TWIC (*Team Work Indonesia Creative Production*) harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki beban kerja yang sesuai dengan posisi atau perandari karyawan, lingkungan kerja yang baik dan kompensasi dari perusahaan yang sesuai agar tercapainya sebuah kinerja yang baik. Salah satu faktor keberhasilan dalam suatu organisasi yaitu dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Jika karyawan mendapatkan beban kerja yang tidak sesuai dengan standar, tidak merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya, tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai maka hal tersebut dapat mengidentifikasi karyawan untuk keluar dari perusahaan dan tidak mampu mencapai tujuan dari perusahaan tempat bekerja.

Dalam perusahaan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang menunjang kinerja perusahaan, sumber daya manusia merupakan penggerak roda jalannya suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan mesin atau peralatan yang canggih tanpa bantuan dari sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan

akan sulit untuk mencapai hasil yang telah dibuat oleh perusahaan itu sendiri. Pengelolaan Sumber Daya Manusia bukanlah suatu hal yang mudah, dengan berbagai macam karakter individu membuat perbedaan didalam suatu perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus selalu memperhatikan kemampuan dan kualitas karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberi perhatian pada para karyawannya agar perusahaan mampu mencapai tujuannya. Dengan hasil kinerja karyawan yang baik sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

Beban kerja adalah beban yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya sesuai dengan standar dan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu yang sudah ditentukan.

Lingkungan Kerja adalah serangkaian lingkungan di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan menjalankan tugas. Lingkungan kerja memiliki makna yang berda-beda begitu pun menurut para ahli. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:65).

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan dalam bentuk materi maupun non materi.

Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:62), menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja (output) atau prestasi kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau organisasi berdasarkan tanggung jawab kerja yang diberikan dan dibebankan. Menurut Kasmir (2015:182) mengungkapkan sebuah kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai seperti menyelesaikan tanggung jawab atas sesuatu yang diberikan pada rentang waktu yang sudah ditentukan. Penulis melakukan survey awal atau pra-survey terhadap 10 responden karyawan dengan menggunakan kuesioner dengan pada tanggal 14 April 2022 mengenai Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan, hasilnya sebagai berikut:

Salah satu variabel yang memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan yaitu Beban Kerja. Beban Kerja pada CV. TWIC Bandung dilihat dari bagaimana perusahaan memberikan tugas sesuai dengan posisi dan target yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

**Tabel 1. 1**  
**Survey Awal Variabel Beban Kerja**

NO.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
<b>A.</b>	<b>Kondisi Pekerjaan</b>				
1.	Kondisi pekerjaan yang kondusif	7	70	3	30
<b>B.</b>	<b>Penggunaan Waktu Kerja</b>				
2.	Penggunaan waktu kerja sudah sesuai dengan peraturan perusahaan	6	60	4	40
<b>C.</b>	<b>Target yang Harus di Capai</b>				
3.	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sesuai dengan standar	3	30	7	70

*Sumber : Diolah data oleh penulis, 2022*

Berdasarkan tabel 1.1 hasil survey awal terhadap 10 responden tentang Variabel Beban Kerja terdapat permasalahan pada beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dimana hasilnya bahwa 70% dari responden mengaku bahwa beban yang mereka terima tidak sesuai dengan standar perusahaan. Dimana beban kerja itu adalah target yang harus dicapai dalam pekerjaan relatif tinggi. Padahal dalam prosesnya alat-alat yang digunakan tidak mendukung untuk standar yang dibebankan. Seperti adanya target untuk memproduksi barang sebanyak 1000 pcs perbulan, sedangkan alat yang digunakan hanya mampu memproduksi kurang dari itu. Selain itu, target tersebut juga tidak sesuai dengan banyaknya jumlah sumber daya manusianya. sehingga membuat pekerja kewalahan dalam mencapai target yang diberikan perusahaan. Maka seharusnya beban kerja yang sesuai diaplikasikan dalam perusahaan agar dapat memperbaiki kinerja karyawan.

**Tabel 1. 2**  
**Survey Awal Variabel Lingkungan Kerja**

NO.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
<b>A.</b>	<b>Lampu Penerangan Tempat Kerja</b>				
1.	Penerangan di tempat kerja sudah memadai	8	80	2	20
<b>B.</b>	<b>Jendela Tempat Kerja</b>				
2.	Ventilasi udara di tempat kerja sudah memadai	4	40	6	60
<b>C.</b>	<b>Tata Warna</b>				
3.	Tata warna di tempat kerja sudah sesuai	9	90	1	10
<b>D.</b>	<b>Dekorasi</b>				
4.	Ruang tempat bekerja sudah membuat nyaman	5	50	5	50
<b>E.</b>	<b>Bunyi Musik</b>				
5.	Tempat bekerja jauh dari kebisingan	5	50	5	50
<b>F</b>	<b>Suhu Udara</b>				
6.	Temperature yang berada diruangan tempat kerja sudah membuat nyaman	7	70	3	30
<b>G.</b>	<b>Kelembaban Udara</b>				
7.	Kelembaban yang berada di tempat kerja sudah membuat nyaman	7	70	3	30

*Sumber : Diolah data oleh penulis*

Berdasarkan tabel 1.2 hasil survey awal terhadap 10 responden tentang Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan adanya permasalahan pada Lingkungan kerjanya dimana responden menjawab 60% mereka tidak merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya, hal itu disebabkan oleh ventilasi udara di tempat kerja yang kurang. Padahal untuk ukuran sebuah perusahaan konveksi yang setiap harinya berputar dengan bahan/kain dan mesin, mereka membutuhkan ruang dan aliran udara yang baik. Hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menghasilkan produk yang baik akan berkurang. Maka dari itu lingkungan kerja yang baik, menjadi salah satu faktor pendukung untuk menghasilkan kinerja yang baik.

**Tabel 1. 3**  
**Survey Awal Kompensasi**

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
<b>A.</b>	<b>Upah dan Gaji</b>				
1.	Upah dan gaji yang sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja	7	70	3	30
<b>B.</b>	<b>Insentif</b>				
2.	Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memotivasi	3	30	7	70
<b>C.</b>	<b>Tunjangan</b>				
3.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi di perusahaan	7	70	3	30
<b>D.</b>	<b>Fasilitas</b>				
4.	Fasilitas yang diberikan sudah memadai	5	50	5	50

*Sumber : Diolah data oleh penulis*

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survey terhadap 10 responden tentang Kompensasi menunjukkan adanya permasalahan pada kompensasi yang diterima karyawan dimana responden menjawab 70% mereka belum puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Kompensasi itu berupa insentif dimana yang mereka terima masih tergolong kecil. Maka insentif yang layak diberikan pada karyawan harus sesuai agar karyawan termotivasi dan semangat dalam menghasilkan produk yang baik.

**Tabel 1. 4**  
**Survey Awal Kinerja Karyawan**

NO.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
<b>A.</b>	<b>Kualitas Pekerjaan</b>				
1.	Apakah kualitas pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sudah tercapai dengan baik	7	70	3	30
<b>B.</b>	<b>Kuantitas Pekerjaan</b>				
2.	Apakah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	4	40	6	60
<b>C.</b>	<b>Waktu</b>				
3.	Apakah karyawan sudah mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar yang ditentukan oleh perusahaan	8	80	2	20
<b>D.</b>	<b>Penekanan Biaya</b>				
4.	Apakah pengelolaan keuangan untuk biaya perusahaan sudah di kelola dengan baik	8	80	2	20
<b>E.</b>	<b>Pengawasan</b>				
5.	Apakah pengawasan di tempat kerja sudah baik	5	50	5	50
<b>F.</b>	<b>Hubungan antar para karyawan</b>				
6.	Apakah hubungan antar para karyawan terjalin dengan baik	8	80	2	20

*Sumber : Diolah data oleh penulis*

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra-survey terhadap 10 responden tentang Kinerja Karyawan menunjukkan adanya permasalahan pada Kinerja Karyawan dimana sebanyak 40% responden menjawab mereka belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Terlihat bahwa kinerja karyawan dari CV. TWIC Bandung belum maksimal.

Berdasarkan pada permasalahan di atas menjadi masalah yang menarik untuk dianalisis, sehingga dapat diketahui strategi apa yang harus dilakukan untuk mengurangi Beban Kerja, meningkatkan Lingkungan Kerja dan Kompensasi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Adanya indikasi Beban Kerja yang membebankan karyawan terlihat dari sebagian besar karyawan merasa beban yang diterimanya tidak sesuai dengan standar perusahaan dimana target yang diberikan perusahaan kepada karyawan relatif tinggi.
2. Adanya indikasi Lingkungan Kerja yang membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan tugas atau pekerjaannya dimana ventilasi udara di tempat kerja kurang memadai.
3. Adanya indikasi Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum bisa memuaskan karyawan sehingga semangat karyawan dalam bekerja masih belum optimal.
4. Adanya indikasi Kinerja Karyawan yang belum mampu menyelesaikan target yang diberikan perusahaan dimana terlihat kinerja karyawan belum maksimal.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mencoba merumuskan masalah yang di teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Gambaran Beban kerja, Lingkungan Kerja, Kompenasai dan Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung.
2. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung secara parsial.
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung secara parsial.
4. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung secara parsial.
5. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung secara simultan.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mengumpulkan data dan menganalisis berbagai informasi yang terkait dengan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. TWIC Bandung dan penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapat selama melakukan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan CV. TWIC Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung secara parsial.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. TWIC Bandung secara parsial
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. TWIC Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung secarasimultan.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah yang terjadi atas Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. TWIC Bandung dan bermanfaat untuk siapapun khususnya dalam penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk kalangan praktis, akademis dan peneliti lain. Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat terhadap kalangan praktisi (perusahaan) yaitu:

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi sebagai acuan terkait dengan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi Karyawan hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan berguna sebagai pertimbangan lebih lanjut mengenai penelitian tentang Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi dalam melakukan penelitian dan meningkatkan ilmu mengenai Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan pemecahan masalah dalam rangka menanggulangi Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Bagi kampus, dalam penelitian ini akan memberikan acuan baru untuk dijadikan contoh dalam metode penelitian yang nantinya dapat membantu para mahasiswa tahun ajaran selanjutnya.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

CV.TWIC (*Team Work Indonesia Creative Production*) Bandung yang beralamatkan terletak di Ruko cipta pesona Jln.Cipamokolan Bandung.

## 1.5.2 Waktu Penelitian

**Tabel 1. 5**  
**Pelaksanaan Penelitian**

Keterangan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul UP																								
Analisis Data																								
Penyusunan UP																								
Bimbingan UP																								
Seminar UP																								
Revisi UP																								
Bimbingan																								
Sidang Akhir																								

*Sumber: Data diolah penulis, 2022*