

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan. Secara umum produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara output dan input. Penggunaan rasio ini harus memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlah), aspek kepemimpinan (pengarahan dan pembinaan) maupun aspek sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengelolanya (teknologi).

Dalam sebuah perusahaan, keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari keberadaan dan pengaruh sumber daya manusianya. Sumber daya alam dan sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset esensial untuk menjalankan roda produksi dalam suatu perusahaan, namun sumber daya manusia dianggap memiliki peran yang lebih penting dalam operasional perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia mempunyai peran sebagai faktor pendorong dan faktor produksi lainnya seperti bahan, mesin, uang dan metode. Meskipun dengan sumber daya alam yang melimpah, jika dukungan sumber daya manusia tidak mencukupi, hasilnya tidak akan maksimal. Sutrisno, (2019)

Dalam jurnal Mauledy Ahmad, dkk (2023), istilah produktivitas melibatkan pengukuran upaya individu secara efektif dan efisien mengubah sumber daya input menjadi output. Ini pada dasarnya mengacu pada waktu yang dihabiskan untuk aktivitas yang diinginkan, yang diharapkan dapat dilakukan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia.

Produktivitas kerja tergantung pada beberapa faktor, termasuk: individu kemampuan, lingkungan kerja, kebijakan motivasi SDM, dukungan atasan, dan organisasi standar. Anjum et al., (2018)

produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien maupun meningkatkan produktivitas karyawan. Ardika Sulaeman (2014)

Dalam jurnal Yohanes B Windo Thalibana (2022) Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang baik akan menghasilkan kualitas atau kinerja yang baik pula untuk meningkatkan kualitas kinerja yang baik perusahaan terlebih dahulu memperhatikan kebutuhan yang dinginkan. Menurut Sedeamayanti (2011), pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah beban kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Munandar (2011), mendefenisikan beban kerja adalah tugas tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya disebabkan oleh faktor kemampuan saja, tetapi dapat juga dipenuhi oleh etos kerja karyawan dalam bekerja, salah satunya pada Icon Plus cabang Kota Padang.

Icon Plus (icon+) adalah anak perusahaan PT PLN (Persero) yang bergerak pada bidang penyediaan jaringan, jasa dan konten telekomunikasi, serta mendukung teknologi dan sistem informasi PT PLN (PERSERO) dan public. Icon Plus cabang kota padang ini terletak di Jl. Dr. Wahidin No.08, Sawahan Timur., Kec. Padang Timur., Kota Padang. Sedangkan untuk kantor pusat PT PLN Icon Plus cabang kota padang nya terletak di Pekanbaru Riau Jl. Soekarno-Hatta, Sidolmulyo Tim., Kec. Marpoyam damai, Kota Pekanbaru, Riau.

Icon Plus cabang kota padang bergerak pada bidang penyediaan jaringan, jasa dan konten telekomunikasi. Adapun jumlah karyawan tetap Icon Plus cabang kota padang sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data karyawan Icon Plus cabang kota padang
(Periode 2023)

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Beban Kerja/ hari	Standar bekerja	Kerja bekerja	Pengurangan
1	Bagian Sales	12	8 Jam	24 customer	16 customer	8 customer
2	Bagian Ritel	25	8 Jam	60 update	45 update	15 update
3	Bagian Har	23	8 Jam	40 komplen	32 komplen	8 komplen
Total		60				

Sumber : HRD Icon Plus cabang kota padang

Berdasarkan tabel tersebut menunjukan bahwa karyawan Icon Plus cabang kota padang, jumlah posisi terbanyak pada jabatan bagian ritel yaitu berjumlah 25 orang dengan beban kerja yang diberikan 8 jam yang ditanggung bagian ritel adalah untuk update data para pelanggan yang terkadang sistem eror dan laptop bermasalah dengan jumlah update per hari sebanyak 45 update. Hasil tersebut mengalami penurunan sebesar 15 dari standar bekerja 60 update. Sedangkan jumlah karyawan bagian har 23 orang dengan beban kerja 8 jam per hari dan bagian ini ditugaskan untuk menerima komplen dari pelanggan dan sebagain terjun kelapangan untuk pemasangan wifi sehingga mereka dapat melayani 32 komplen. Hasil tersebut mengalami penurunan sebesar 8 dari standar bekerja yaitu 40 komplen yang disebabkan dengan beban kerja yang melebihi tenaga kerja karyawan, dan untuk karyawan bagian sales yang berjumlah 12 orang dengan beban kerja 8 jam per hari. Semua karyawan yang ada di Icon Plus cabang kota padang diatas memiliki beban kerja dan kompensasi yang berbeda beda, sehingga menghasilkan produktivitas kerja dengan Tugas Pokok dan Fungsi (tupoksi) masing-masing dan beban yang ditampuhnya melebihi dari nilai standar jam kerja yang ditentukan, dengan jumlah pencapean 16 coustamer, hasil tersebut juga mengalami

penurunan 8 dari standar bekerja yaitu 24 customer. Dari pencapaian di atas banyak yang mempengaruhi standar bekerja karyawan, seperti tingkat absensi yang terangkum pada tabel absensi sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data absensi Icon Plus cabang kota
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit	Resign
1	Januari	62	3	2	-	-
2	Februari	62	5	4	3	-
3	Maret	62	4	1	-	-
4	April	62	2	3	-	-
5	Mei	62	3	2	-	-
6	Juni	62	4	3	-	-
7	Juli	62	1	4	2	1
8	Agustus	61	2	1	-	1
9	September	60	-	1	1	-
10	Oktober	60	-	1	-	-
11	November	60	-	2	2	-

Sumber : HRD Icon Plus cabang kota padang

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dibulan januari jumlah karyawan 62 orang dengan karyawan yang absen 3 orang, Izin 2 Orang, sakit 0 orang dan jumlah karyawan yang resign 0 orang. Pada bulan februari jumlah karyawan 62 orang dengan karyawan yang absen 5 orang, Izin 4 Orang, sakit 3 orang dan jumlah karyawan yang resign 0 orang. Pada bulan maret jumlah karyawan 62 orang dengan karyawan yang absen 4 orang, Izin 1 Orang, sakit 0 orang dan jumlah karyawan yang resign 0 orang. Pada bulan april jumlah karyawan 62 orang dengan karyawan yang absen 2 orang, Izin 3 Orang, sakit 0 orang dan jumlah karyawan yang resign 0 orang . Pada bulan mei jumlah karyawan 62 orang dengan karyawan yang absen 3 orang, Izin 2 Orang, sakit 0 orang dan jumlah karyawan yang resign 0 orang. Pada bulan juni jumlah karyawan 62 orang dengan karyawan yang absen 4 orang, izin 3 orang, sakit 0 orang dan jumlah karyawan yang resign 0 orang. Pada bulan juli jumlah karyawan 62 orang dengan karyawan yang absen 1 orang, izin 4 orang,sakit 2 orang dan jumlah karyawan yang resign 1 orang. Pada bulan agustus jumlah karyawan 61 orang

dengan karyawan yang absen 2 orang, izin 1 orang, sakit 0 orang dan jumlah karyawan yang resign 1 orang. Pada bulan september jumlah karyawan 60 orang dengan karyawan yang absen 0 orang, izin 1 orang, sakit 1 orang dan jumlah karawan yang resign 0 orang. Pada bulan oktober jumlah karyawan 60 orang dengan karyawan yang absen 0 orang, izin 1 orang, sakit 0 orang dan jumlah karyawan yang resign 0 orang. Pada bulan november jumlah karyawan 60 orang dengan karyawan yang absen 0 orang, izin 2 orang, sakit 2 orang dan jumlah karyawan yang resign 0 orang. Data absensi di atas banyak yang mempengaruhi seperti adanya beban kerja dan faktor pemberian kompensasi.

Dari hasil penelitian saya selama 60 hari magang, beban kerja yang dialami oleh pekerja Icon Plus cabang kota padang antara lain seperti tanggung jawab terhadap kinerja produksi perusahaan yang terlalu besar sehingga menimbulkan efek stres kerja yang berlebihan kepada karyawan. Selain itu, masalah pemberian kompensasi yang diterima karyawan belum mencukupi standar dan keterlambatan pemberian kompensasi setiap bulannya. Keterlambatan tersebut membuat kinerja dan produktivitas kerja semakin menurun.

Berdasarkan kenyataan di atas dapat dilihat bahwa beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi akan membuat produktivitas karyawan semakin menurun, begitupun sebaliknya, beban kerja yang rendah akan membuat produktivitas karyawan semakin meningkat. Beban kerja yang baik akan membuat semua pekerjaan disuatu organisasi dapat diselesaikan dengan cepat. Oleh karena itu beban kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2013), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu perusahaan yang sedang meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah Icon Plus cabang kota padang. Berdasarkan data-data

permasalahan diatas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Icon Plus cabang kota padang.**"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang dapat dijadikan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Icon Plus cabang kota padang ?
2. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Icon Plus cabang kota padang?
3. Bagaimana Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara bersama sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Icon Plus cabang kota padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Icon Plus cabang kota padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Icon Plus cabang kota padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Icon Plus cabang kota padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Icon Plus cabang kota padang.

Adapun manfaat teoritis dan praktis dari penelitian yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan mampu memberikan manfaat, wawasan serta pengetahuan tentang bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN Icon Plus.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan data, manfaat serta pengetahuan bagi mahasiswa untuk menjadi mahasiswa yang aktif dan berkualitas, khususnya tentang bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja PT PLN Icon Plus.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini agar lebih fokus untuk menghindari adanya perluasan masalah terhadap penelitian yang di angkat perlu di batasi variabelnya, oleh karna itu masalah ini hanya membahs tentang kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Sumber daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumbar.