BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri seorang manusia untuk mewujudkan peranya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformative yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi untuk tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan (Ummah, 2023). Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap individu. Manajemen sumber daya manusia lebih dimengerti sebagai bagian internal dari sistem yang membentuk suatu organisasi yang mengelola sumber dayanya. Menurut Flippo dan Hasibuan (2021) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud mewujudkan tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. Perusahaan yang menerapkan manajemen sumber daya manusianya yang baik dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik terhadap perusahaan. Dari definisi diatas dapat dilihat bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan yang artinya efektifitas dalam perusahaan dapay meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja yang tepat. Menurut Wenny Desty Febrian (2022)Selain itu perusahaan juga dapat melakukan retensi terhadap kinerja karyawan perusahaan karena manajemen sumber daya manusia berperan dalam mempertahankan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Mengelola sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. kinerja karyawan yang baik dapat ditandai dengan beberapa faktor diantaranya adalah komitmen, loyalitas, inisiatif, kemampuan beradaptasi dan kerjasama tim. Menurut Demircioglu, M. A., (2019) keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuanya dapat dipengaruhi oleh banyaknya faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah asset terpenting yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja SDM yang mampu dikelola dengan baik sehingga nantinya perusahaan dapat mencapai target atau tujuan yang telah direncanakan dalam sebuah perusahaan.Untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif perusahaan harus dapat mencapai efisiensi manajemen melalui peningkatan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karaywan menjadi faktor penting dalam perusahaan karena hal ini dapat mempengaruhi pertumbuhan dalam perusahaan dikatakan penting karena ketika kinerja karyawan baik maka hal ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hermawan (2022).

Selain itu karyawan yang berkinerja tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas, memungkinakan perusahaan untuk menghasilkan lebih banyak sumber daya yang ada. *Work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) memiliki hubungan antara keseimbangan dalam mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan. *Work life balance*

memiliki hubungan antara keseimbangan dalam mempertahankan hubungan yang baik dalam kehidupan Nafriana (2021). Menurut Wijaya Y (2020) mengatakan bahwa *Work life balance* adalah bagaimana seorang individu sama- sama merasa puas terhadap waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam pekerjaanya dengan kehidupan pribadi dan tidak adanya konflik yang terjadi diantara kedua peran tersebut. Banyak sekali dampak yang ditimbulkan perusahaan apabila tidak dapat mengelola *Work life balance* bagi seorang karyawan. *Work life balance* dapat mempengaruhi kinerja karena, ketika seorang karyawan merasa tertekan saat bekerja dan merasa waktu bekernya lebih banyak dibandingkan dengan kehidupan pribadinya maka karyawan akan merasa stress dan kelelahan, sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan mempengaruhi hasil kinerja karyawan tersebut. Menurut penelitian Minata Ardi et al., (2024) menunjukan bahwa *Work life balance* memiliki nilai positif yang artinya bahwa karyawan yang mengatur waktunya dengan seimbang yaitu dapat membagi waktu pribadinya dengan waktu pekerjaanya tanpa harus merugikan pekerjaan dapat berdampak baik terhadap kinerja.

Beban pekerjaan dapat dipahami sebagai konsekuensi dari keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Menurut Hasibuan (2016) beban kerja adalah tanggung jawab dan tugas menyelesaikan karyawan dengan keahlian dan potensi karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Beban kerja dapat ditafsirkan sebagai kemampuan atau kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang perlu mereka hadapi. Beban kerja dapat diartikan sebagai perbedaan anatara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja seorang karyawan sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja sebuah perusahaan menurut jenis pekerjaanya. Apabila sebagian besar karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, maka hal ini tidak menjadi masalah Lucky Meilasari et al., (2020). Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dikarenakan ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dihadapinya tidak sesuai dengan jobdesk dan tidak sesuai dengan kapasitas dirinya, maka hal ini dapat menimbulkan penurunan produktivitas karena karyawan merasa terbebani oleh pekerjaanya dan menghasilkan kualitas kerja yang rendah. Selain itu juga beban kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik seperti masalah kesehatan sakit kepala hingga masalah penceraan. Dalam penelitian Minata Ardi et al., (2024) mengatakan bahwa beban kerja memiliki nilai positif namun tidak signifikan, artinya semakin besar beban kerja karyawan maka akan mengakibatkan semakin menurunya kinerja karyawan.

Selain *work life balance* dan beban kerja, kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada sebuah organisasi dalam upaya mempertahankan karyawanya. Kompensasi lebih dari sekadar transaksi finansial terletak pada fakta bahwa kompensasi mencerminkan nilai kontribusi dan dedikasi seorang karyawan terhadap perusahaan. Menurut Rahayu & Juhaeti (2020) Kompensasi adalah segala penghargaan yang diberikan kepada karyawan, baik berupa barang langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas kinerja mereka terhadap perusahaan. Kompensasi ini mencakup elemen-elemen seperti gaji, insentif, layanan, dan fasilitas lainnya. Kompensasi tersebut

dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kompensasi dikatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena ketika karyawan mendapatkan kompensasi secara tepat dan benar makan karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat agar tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai. Selain itu juga ketika perusahaan memberikan kompensasi yang tepat kepada karyawanya perusahaan akan memiliki value atau citra yang baik, hal ini dapat menarik calon karyawan berkualitas dan mempertahankan karyawang yang sudah ada.

Percetakaan merupakan teknologi yang dapat memproduksi salinan dari sebuah image dengan cepat, seperti kata-kata atau gambar di atas kertas, kain, dan permukaan lainya. Pada tiap harinya milyaran bahan cetak dapat diproduksi, termasuk buku, kalender, bulletin, majalah, surat kabar, poster, undangan pernikahan, dan kertas dinding. Percetakaan dianggap sebagai salah satu temuan yang penting dan berpengaruh didalah sejarah peradaban manusia. Perkembangan ilmu teknologi saat ini sangat cepat kemajuanya, sehingga saat ini industri percetakan sudah semakin komplit dan semakin modern dengan mengikuti perkembangan teknologi yang semakin maju. Perusahaan percetakan di Indonesia berkembang pesat. Perkembangan industry percetakan ini juga terjadi di Kabupaten Jember, dimana saat ini sudah mulai banyak tersebar percetakan kususnya daerah Jember kota.

CV. Megah Offset Mandiri Jember atau biasa dikenal dengan MOM Jember merupakan percetakan yang bergerak di bidang produksi dan penyediaan jasa percetakan dengan berbagai jenis produk seperti brosur, kartu nama, kemasan produk, kalender. Di Kecamatan Sumbersari sendiri terdapat beberapa percetakan diantaranya adalah, Ryo Printing, Soerabdja 45, Hijo Percetakan, Prima Media, dan Bursa Efek Mahasiswa. CV. Megah Offset Mandiri Jember menggunakan berbagai teknologi mesin cetak untuk menghasilkan produk dengan kualitas tinggi dan efesiensi waktu. Percetakan ini telah menerima banyak pesanan seperti packaging produk makanan yang terkenal di daerah Jember kota. Pada masa Pilkada Kabupaten Jember tahun 2024 percetakan Megah Offset Mandiri Jember dipercayai untuk mencetak kartu suara pencoblosan untuk didistribusikan di beberapa kecamatan yang ada di Jember. Dalam prosesnya tentunya perusahaan melibatkan semua karyawanya untuk dapat menghasilkan hasil yang diinginkan. Dengan banyaknya pesanan yang masuk hal ini berpengaruh terhadap jam kerja karyawan, karena dengan banyaknya untuk menyelesaikan pekerjaanya.

Alasan penulis memilih perusahaan ini adalah terletak pada jumlah kuantitas yang diproduksi oleh CV. Megah Offset Mandiri Jember. Berbeda dengan beberapa percetakan yang ada di Kecamatan Sumbersari masih menerima produksi cetak dalam jumlah kuantitas sedikit seperti minimal menyetak dalam sekali produksi bisa mulai dari 50 pcs, akan tetapi CV. Megah Offset Mandiri Jember hanya menerima kuantitas dalam sekali produksi minimal 1.000 pcs.

Menurut hasil pra penelitian yang dilakukan pada salah satu karyawan Megah Offset Mandiri Jember terkait indicator *work life balance*, beban kerja, dan kompensasi, karyawan sebagian besar mengalami kurangnya waktu kehidupan pribadinya dikarenakan lebih banyak nya waktu yang digunakan untuk bekerja, mengingat bahwasanya mereka

lebih sering lembur hingga malam untuk dapat menyelesaikan pekerjaanya. Hal ini dapat dibuktikan melalui data presensi karyawan CV. Megah Offset Mandiri Jember 4 bulan terakhir pada tahun 2024, dimana terdapat peningkatan keterlambatan karyawan.

Tabel 1. 1 Presensi Karyawan
CV. Megah Offset Mandiri Jember Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	Presentase Keterlambatan
Agustus	35	15	5,25%
September	35	18	51,4%
Oktober	35	24	68,5%
November	35	26	74,2%

Sumber : Admin CV. Megah Offset Mandiri Jember

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa karyawan CV. Megah Offset Mandiri Jember mengalami kenaikan keterlambatan pada bulan November sebanyak 26 orang dengan presentase 74,2%. Masalah tersebut terjadi diakibatkan karena karyawan melakukan pekerjaanya hingga pukul 23.00 WIB, namun keesokan harinya mereka harus kembali bekerja pada pukul 08.00 WIB. Menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam Pangemanan et al.,(2017) indikator *work life balance* salah satunya adalah keseimbangan waktu, dimana karyawan dapat mengelola waktu secara efektif untuk memastikan aspek terhadap kehidupan dan pekerjaanya. Kenaikan tingkat absensi juga mengakibatkan karyawan merasa lelah karena karyawan merasa waktu bekerjanya lebih banyak dibandingkan dengan kehidupan pribadinya. Hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seorang karyawan dalam bekerja karena pekerjaan yang harus dikerjakan lebih awal harus mundur dikarenakan keterlambatan karyawan dalam melakukan pekerjaanya.

Tabel 1. 2 Hasil Capaian
CV. Megah Offset Mandiri Jember

Tahun	Target Produksi (rim)	Realisasi (rim)
2019	4.000.000	3.685.100
2020	4.000.000	3.660.560
2021	4.000.000	3.767.300
2022	4.000.000	3.543.998
2023	4.000.000	3.456.790

Sumber : Admin CV. Megah Offset Mandiri Jember

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat adanya penurunan pada realisasi rim yang telah dikerjakan oleh karyawan CV. Megah Offset Mandiri Jember. Artinya terlihat bahwa realisasi produk belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, walaupun terdapat kenaikan di tahun 2021 tetapi masih belum dapat menacapai target yang telah ditetapkan. Salah satu indicator beban kerja adalah target yang harus dicapai. Beban kerja

yang dirasakan oleh karyawan CV. Megah Offset Mandiri diindikasi belum optimal, karena karyawan merasa saat melakukan pekerjaan masih sering terjadi pekerjaan yang diberikan tidak sesuai kuantitas atau tidak sesuai dengan jobdesk yang telah diberikan.

Tabel 1. 3 Spesifikasi Jobdesk Karyawan
CV. Megah Offset Mandiri Jember

No.	Divisi	Jumlah Karyawan	Tugas dan Fungsi
1.	Administrasi	4	1. Menerima pesanan masuk 2. Membuat *invoice* 3. Membuat surat jalan 4. Memantau stok bahan percetakan
2.	*Marketing*	7	1. Melakukan promosi produk 2. Menjaga hubungan baik dengan pelanggan.membangun branding perusahaan
3.	*Finance*	5	Mengelola segala keuangan pada perusahaan dan mengendalikan biaya selama proses produksi
4.	Operator	10	Bertugas untuk melakukan segala pekerjaan produksi dengan mengoperasikan masin mesin percetakan.
5.	*Finishing*	9	Melakukan segala proses akhir dari hasil yang telah diselesaikan pada mesin percetakan.

Sumber : Admin CV. Megah Offset Mandiri Jember

Beban pekerjaan yang biasanya dirasakan oleh karyawan CV. Megah Offset Mandiri Jember adalah pada proses bagian operator atau yang biasanya mengoperasikan mesin-mesin percetakan dan pada bagian finishing. Dimana pada bagian ini sering mengalami jumlah pekerjaan yang diterima sangat banyak, sehingga beberapa karyawan dari divisi lain sering membantu pada bagian tersebut, dikarenakan setelah proses percetakan selesai dari mesin cetak, bagian pada *finishing* ini yang cukup sering mendapatkan pekerjaan dalam jumlah yang banyak. Sehingga karyawan merasa terbebani oleh beberapa pekerjaan yang seharusnya bukan bagian yang harus mereka selesaikan.

CV. Megah Offset Mandiri Jember memberikan kompensasi kepada para karyawanya sempat mengalami penurunan dikarenakan hal ini disebabkan oleh adanya penurunan pada target yang harus dicapai. Sehingga hal ini juga berdampak kepada pemberian kompensasi kepada para karyawan perusahaan. kompensasi karyawan dirasa membuat kinerja karyawan menurun. Pemberian kompensasi berupa bonus terkadang juga tidak memperhatikan kemampuan kerja karyawan, sehingga hal ini menimbulkan kecemburuan antar karyawan.

Tabel 1. 4 Spesifikasi Pemberian Kompensasi
CV. Megah Offset Mandiri Jember

No.	Jenis Kompensasi Finansial	Periode Pemberian
1.	Gaji	Setiap Bulan
2.	THR	1 kali / tahun
3.	Honor Lembur	Menyesuaikan waktu lembur yang telah dikerjakan

Sumber : Admin CV. Megah Offset Mandiri Jember

Dari penjelasan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa karyawan MOM merasa dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan target yang telah ditentukan dan tepat waktu sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa jenuh, jobdesk yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan, sehingga tenaga, pikiran dan energi yang digunakan otomatis lebih besar sehingga dapat mengakibatkan turunya kinerja terhadap pekerjaanya. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawanya CV. Megah Offset Mandiri Jember biasanya diberi berupa balas jasa/kompensasi bagi karyawan yang telah melakukan pekerjaanya hingga larut malam. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa masih dihargai atas pekerjaanya dan agar karyawan selalu terus merasa termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaanya. Kompensasi yang diberikan CV. Megah Offset Mandiri Jember biasanya dapat berupa insentif berupa uang tambahan bonus atas pencapaian kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

CV. Megah Offset Mandiri Jember pada hari raya memberikan tunjangan hari raya atau biasa disebut THR pada para karyawanya setiap satu tahun sekali, selain itu perusahaan juga memberikan tunjangan berupa uang kepada para karyawan ketika mereka melakukan pekerjaanya hingga lembur. CV. Megah Offset Mandiri juga menyediakan fasilitas seperti tempat istirahat bagi para karyawanya di tempat mereka bekerja, dan juga perusahaan sesekali mengajak karyawanya untuk berlibur berasama.

Menurut hasil penelitian Akhiryan et al., (2024) mengatakan bahwa kompensasi memiliki nilai positif signifikan yang artinya kompensasi yang mencakup penghargaan finansial seperti gaji dan insentif, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian Malvin Teddy (2024) mengatakan bahwa *work life balance* dan beban kerja secara bersamaan memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Claudia Timbuleng (2023) mentakan bahwa *work life balance* dan beban kerja memiliki nilai negative signifikan. Pada ketiga penelitian tersebut terdapat perbedaan metode penelitian yang digunakan, selain itu juga adanya perbedaan penggunaan data yang digunakan juga berbeda, sehingga hal ini terdapat adanya inkonsistensi maka perlu di uji atau diteliti variabel *work life balance*, beban kerja, dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka judul penelitian ini adalah Pengaruh *Work life balance*, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Megah offset mandiri Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Permasalahan dalam perusahaan harus segera diselesaikan agar nantinya terus bersaing berkembang dan maju menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Permasalahan yang dihadapi CV. Megah Offset Mandiri Jember adalah karyawan harus dapat mencapai target yang telah ditetapkan rata dan juga jobdesk yang diberikan kepada karyawan yang melebihi kapasitas para karyawanya. Selain itu juga karyawan CV. Megah Offset Mandiri Jember mengalami kurangnya keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya karena masih seringnya lembur bekerja hingga larut malam. Kompensasi lebih dari sekadar transaksi finansial terletak pada fakta bahwa kompensasi mencerminkan nilai kontribusi dan dedikasi seorang karyawan terhadap perusahaan. Selain itu juga ketika perusahaan memberikan kompensasi yang tepat kepada karyawanya perusahaan akan memiliki value atau citra yang baik, hal ini dapat menarik calon karyawan berkualitas dan mempertahankan karyawang yang sudah ada. Permasalahan ini perlu diperhatikan oleh pimpinan CV. Megah Offset Mandiri Jember agar kedepanya tidak menganggu proses pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seluruh karyawanya. Dalam latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Offset Mandiri Jember?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Offset Mandiri Jember?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Offset Mandiri Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian penulis pada CV. Megah Offset Mandiri Jember adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Offset Mandiri Jember?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Offset Mandiri Jember?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Offset Mandiri Jember?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya adalah :

1. Bagi CV. Megah Offset Mandiri Jember

   Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan serta informasi bagi perusahaan dalam menghadapi masalah sumberdaya manusia yang menyangkut *work life balance*, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi penulis
   Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang didapatkan dibangku perkuliahan dengan kondisi nyata di dunia kerja khusunya tentang pengaruh *work life balance,* beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain
   Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis untuk mengkaji atau menganalisis ilmu yang lebih luas.