

**Analisis Respons Gereja Terhadap Masalah Tindakan Kekerasan Kolektif di Kampung
Tarawasih Marenggi, Kabupaten Sarmi, Provinsi Papua**

TESIS

Diajukan Kepada Fakultas Teologi

Universitas Kristen Duta Wacana untuk Memperoleh

Gelar Magister Filsafat Keilahian



Disusun Oleh :

Grace Paradise Ana Bonay

50220146

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yansen Anggrita Mirandana
NIM/NIP/NIDN : 11180381
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ameya Livingstyle Indonesia.

dengan ini menyatakan:

- bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- Dapat diakses tanpa embargo.
- Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- Embargo permanen.*


Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.
*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- dalam proses pengajuan paten.
- akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- Lainnya (mohon dijelaskan)


**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.
***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Mengetahui,


Ambas Kusuma Astuti, SE.M.Si
Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 934-E-200

Yogyakarta, 10 April 2025

Yang menyatakan,


METERAL FEMPEL
4DADDAMX165253860
Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11180381

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul:

Analisis Respons Gereja Terhadap Masalah Tindakan Kekerasan Kolektif di Kampung Tarawasih Marenggi, Kabupaten Sarmi, Provinsi Papua

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Grace Paradise Ana Bonay
(NIM: 50220146)

Dalam Ujian Tesis Program Studi Magister Filsafat Keilahian
Fakultas Teologi Universitas Kristen Duta Wacana
pada tanggal 14 Februari 2025 dan dinyatakan LULUS.

Dosen Pembimbing I



Pdt. Paulus S Widjaja, MAPS, Ph.D

Dosen Pembimbing II




Pdt. Dr. Josef M. N Hehanussa, M.Th

Dewan Penguji:


1. Pdt. Wahyu Satria Wibowo, M. Hum., Ph.D
2. Pdt. Paulus Sugeng Widjaja, MAPS, Ph.D
3. Pdt. Dr. Josef M. N Hehanussa, M.Th

Tanda Tangan



Disahkan oleh:




Pdt. Handi Hadiwitanto, Ph.D
Kaprodi Filsafat Keilahian Program Magister

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Universitas Kristen Duta Wacana, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Grace Paradise Ana Bonay
NIM : 50220146
Program Studi : Filsafat Keilahian Program Magister
Fakultas : Teologi
Judul karya ilmiah : Analisis Respons Gereja Terhadap Masalah Tindakan Kekerasan Kolektif di Kampung Tarawasih Marenggi, Kabupaten Sarmi, Provinsi Papua

menyatakan yang sebenarnya bahwa karya ilmiah ini sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan sesuai dengan arahan dari pembimbing. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Apabila di kemudian hari didapati penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini, serta sanksi lain sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Duta Wacana.

Yogyakarta, 24 Maret 2025

Yang menandatangani,



1000
Rp
SERIBU RUPIAH
TEL. 20
METERAI
TEMPEL
E0403ALX384892648

Grace Paradise Ana Bonay
NIM 50221046

KATA PENGANTAR

Bergelut dalam bidang Pembinaan Jemaat sejak kuliah Strata Satu hingga menjadi pendeta, serta bertanggung jawab dalam Komisi Pembinaan Jemaat tingkat Klasis di Klasis GKI Bonggo, telah memberikan penulis pengalaman dan kesadaran bahwa pembinaan yang dilakukan gereja, termasuk yang penulis jalankan, masih belum efektif dalam membangun karakter Kristiani jemaat. Hal ini berdampak pada maraknya kekerasan, yang menurut penulis kurang mendapat perhatian dari gereja, padahal menjadi masalah serius di Papua. Kesempatan untuk studi di UKDW dalam bidang teologi praktis menjadi momen bagi penulis untuk menganalisis permasalahan ini. Meskipun masih ada kekurangan dalam penulisan ini, penulis bersyukur kepada Allah di dalam Yesus Kristus atas kemurahan-Nya yang memungkinkan penulis mencapai tahap akhir studi ini. Penulis juga berterima kasih kepada banyak pihak yang telah menjadi alat kasih Tuhan dalam perjalanan akademik ini:

Kepada Pak Paulus (Pdt. Paulus S. Widjaja, MAPS, Ph.D) selaku dosen pembimbing pertama penulis yang dengan sabar membimbing penulis di tengah jadwal beliau yang sangat padat. Juga kepada Pak Otje (Pdt. Dr. Jozef. M. N. Hehanusa M. Th) selaku dosen pembimbing kedua, yang selalu selaras dengan pembimbing pertama. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen penguji Pak WS (Pdt. Wahyu S. Wibowo, M. Hum., Ph.D) yang bukan saja menguji tetapi juga memberikan masukan berharga bagi penulis.

Kepada Pak Handi (Pdt. Handi Hadiwitanto, Ph. D) selaku kaprodi Magister Filsafat Keilahan juga selaku dosen teologi praktis yang sangat ramah dan selalu memberikan waktu bagi penulis untuk berkonsultasi mengenai berbagai hal. Juga kepada seluruh dosen fakultas teologi UKDW yang telah membagikan ilmu kepada penulis. Kepada staf administrasi, Bu Tyas, Mbak Martha dan Mbak Niken, ibu penjaga perpustakaan lantai empat pascasarjana yang telah membantu penulis selama berada di UKDW.

Kepada teman-teman M.Fill 2022 yang bersama-sama dengan penulis dalam peziarahan di UKDW, teman-teman bidat Teologi Praktis, pak Siang, Pak Wayan, Rusal, Magda dan Nita (kedua bestie yang sudah menjadi saudara, penolong, yang berjuang bersama sampai akhir, kalian membuat Jogja semakin istimewa buat kk). Teman-teman bidat lainnya, khususnya Ranti yang selalu bergabung dengan kami para wanita teo praktis dan sudah menjadi kakaknya Kharis, Eby teman presentasi pertama dan akhirnya selesai bersama, Eikel dan Ferdy yang selalu membantu. Juga kepada Bapak Pdt. Z.Tan (Dosen S1 penulis, Kapend Eta Ayatanoi, Kapend Yanice (Mama Yoga) yang sesekali berjumpa dengan penulis di UKDW, berbagi cerita dan berdiskusi, juga Kapend Liza Torey yang sejak awal membantu penulis untuk mendaftar.

Kepada GKI TP, khususnya Klasis GKI Bonggo, Pdt. O. Ballan dan Pdt. D, Mofu selaku ketua klasis GKI Bonggo dan BP AS Wilayah II, yang mengizinkan dan mendukung penulis untuk

melanjtkan studi. Kepada BPK dan teman-teman pelayan firman Klasis GKI Bonggo, serta jemaat GKI Imanuel Tarawasih Marenggi yang selalu menerima penulis. Kepada para sunsugos BACIL 2004 STFT GKI I. S. Kijne, kepada para dosen Kapend Tety Notanubun, Ibu Diana dan Ibu Wospakrik.

Kepada Mama tercinta, Eunike-ku (untuk cinta kasih tak terbatas yang selalu ada buat penulis) dan yang tercinta Alm. Bapa (yang pernah memimpikan penulis melanjutkan studi). Kepada Cimy, Koko, Cimu dan Alm. Pachak. Kepada Oma, Mama Ronsumbre, Aii Lee, Mabebe, Omket, Tanbeth, Kavick, Bp Dave, Bp Ito, Onty Icha, Maeliz, Mavha, Maoliv, Maren, MaRyan, MaJen, Maghe dan semua saudara-saudara penulis, keponakan penulis, Kayo, Iong, Sisi, Giel, Mika, kk Alto, Iend dan Adik-adik, serta seluruh keluarga penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih untuk setiap doa dan kasih bagi penulis.

Kepada para *suport system* penulis, om Andi, Bude, Bu Sri, om Maikel, guru-guru les, para tetangga di Klitren dan Kandara yang semuanya muslim tetapi memiliki kasih yang besar bagi penulis dan anak-anak, yang membantu penulis dalam tugas sebagai Mama, sehingga penulis bisa menjalani studi dengan baik.

Least but not least, penulis mengucapkan terima kasih kepada Suami terkasih, Krisna Ronsumbre yang menyatakan cintanya kepada penulis, membiayai dan mendukung penulis dalam studi, serta membantu mengurus anak-anak. Kepada ketiga anugerah yang Tuhan beri bagi penulis: Syalom, Kharis dan Khen, yang selalu berusaha memahami keadaan penulis dan tak habis-habisnya menyatakan kasih kepada penulis, meskipun kadang Mama mereka ini ada dalam ‘Mama Sihir Mode On’.

Melalui pribadi-pribadi terkasih di atas bahkan yang belum sempat penulis sebutkan satu persatu, penulis merasakan kemurahan Tuhan seperti lirik lagu “Kau hiasai kehidupanku dengan kemurahanmu” dan bersyukur karena selalu ada *grace for a grace*.

Yogyakarta, 25 Maret 2025

Grace Paradise Ana Bonay

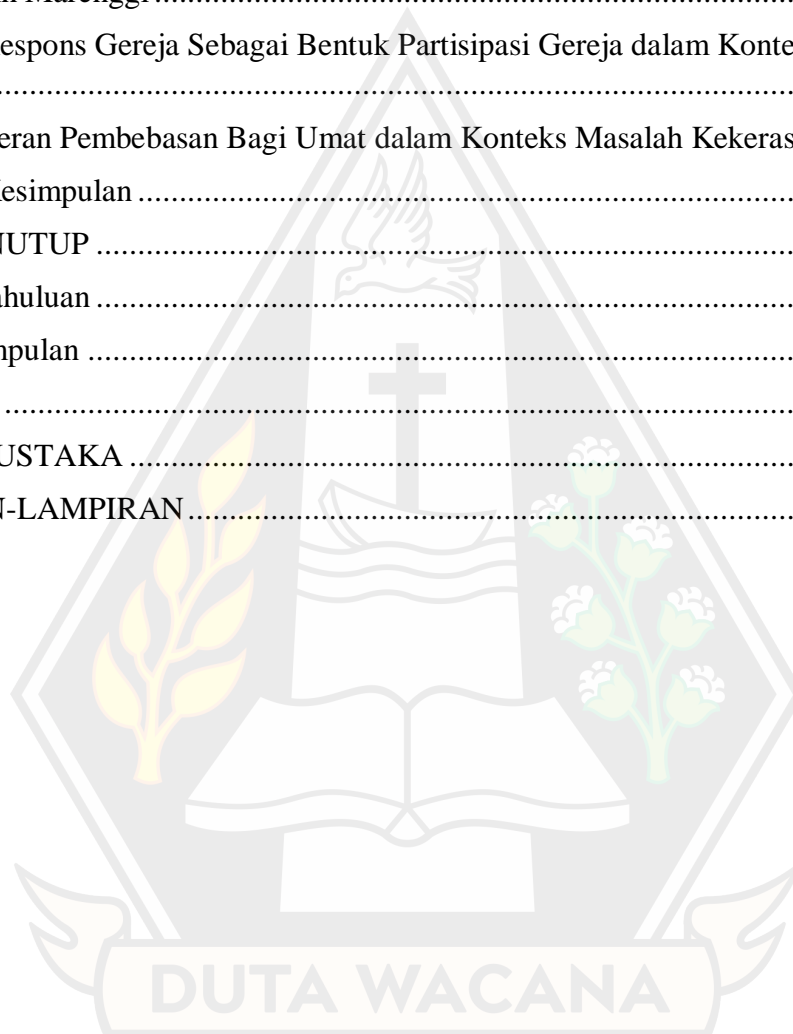
DUTA WACANA

DAFTAR ISI

Lembar Judul.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Pernyataan Keaslian.....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Daftar Isi.....	vi
Abstrak.....	ix
BAB I Pendahuluan	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.1.1. Gambaran Umum Kekerasan di Papua	1
1.1.2. Kekerasan Kolektif di Kampung Tarawasih Marenggi, Distrik Bonggo Timur, Kabupaten Sarmi	5
1.1.3. Gereja dan Masalah Kekerasan.....	9
1.2. Rumusan Masalah.....	12
1.3. Kerangka Teori.....	14
1.3.1. Teori Akar Kekerasan	15
1.3.2. Teori Konsepsi Identitas.....	17
1.3.3. Teori Teologi Pembebasan	22
1.4. Metodologi dan Metode Penelitian.....	24
1.4.1. Jenis Penelitian.....	24
1.4.2. Metodologi Penelitian	24
1.4.3. Teknik Pengumpulan Data	25
1.4.4. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian.....	25
1.4.5. Langkah-langkah Penelitian	25
1.5. Manfaat Penelitian	26
1.6. Sistematika Penulisan	26
BAB II Gambaran Umum Kampung Tarawasih Marenggi dan Gereja Kristen Injil Di Tanah Papua Jemaat Tarawasih Marenggi	28
2.1. Pendahuluan	28
2.2. Gambaran Umum Kampung Tarawasih Marengg	29
2.2.1. Geografis dan Kependudukan.....	29
2.2.2. Pendidikan	30
2.2.3. Perekonomian	32

2.2.4. Sosial Budaya.....	34
2.3. Konflik dan Tindakan Kekerasan Yang Terjadi di Kampung Tarawasih Marenggi.....	35
2.4. Gambaran Umum Jemaat GKI Imanuel Tarawasih Marenggi.....	40
2.4.1. Sejarah Jemaat	41
2.4.2. Struktur Organisasi dan Kegiatan Pelayanan	44
2.5. Respons Jemaat GKI Imanuel Tarawasih Marenggi Atas Masalah Tindakan Kekerasan Kolektif Yang Berdampak Pada Persekutuab Jemaat	47
2.6. Kesimpulan	47
BAB III Klasifikasi Akar Kekerasan Dalam Tindakan Kekerasan Kolektif di Kampung Tarawasih Marenggi Melalui Teori Akar Kekerasan Erich Fromm.....	49
3.1. Pendahuluan	49
3.2. Teori Akar Kekerasan Erich Fromm	49
3.2.1. Latar Belakang Kehidupan dan Pemikiran Erich Fromm	49
3.2.2. Latar Belakang Teori Akar Kekerasan.....	52
3.2.3. Agresi Defensif dan Agresi Destruktif.....	54
3.3. Hasil Penelitian: Faktor Pendorong Tindakan Kekerasan Kolektif di Kampung Tarawasih Marenggi.....	64
3.3.1. Pendahuluan.....	64
3.3.2. Ciri-ciri Agresi Defensif dan Agresi Destruktif dalam Peristiwa Tindakan Kekerasan Kolektif di kampung Tarawasih Marenggi	65
3.3.3. Kesimpulan Hasil Penelitian.....	76
3.4. Analisis Agresi Defensif (Agresi Jinak) dan Agresi Destruktif (Agresi Ganas) di Kampung Tarawasih Marenggi Melalui Teori Akar Kekerasan Erich Fromm	77
3.4.1. Pendahuluan.....	77
3.4.2. Perubahan Sosial Budaya dan masalah Kekerasan Kolektif di Kampung Tarawasih Marenggi	78
3.4.3. Agresi Defensif dan Agresi Destruktif di Kampung Tarawasih Marenggi.....	82
3.4.4. Kesimpulan	87
BAB IV Tindakan Gereja dalam Merespons Masalah Kekerasan Kolektif di kampung Tarawasih Marenggi, Sebagai Bentuk Praksis Gereja di Tengah Masyarakat.....	90
4.1. Pendahuluan	90
4.2. Kajian Teori Respons Gereja	90
4.2.1. Teori Konsepsi Identitas.....	90
4.2.2. Teori Teologi Pembebasan	104
4.3. Kesimpulan Kajian Teori.....	113
4.4. Hasil Penelitian : Respons GKI Imanuel Tarawasih Marenggi atas Masalah Tindakan Kekerasan Kolektif di Kampung Tarawasih Marenggi.....	114

4.4.1. Identitas Gereja	114
4.4.2. Tindakan Praksis Gereja Sebagai Bentuk Partisipasi Dalam Merespons Masalah Kekerasan Kolektif di Kampung Tarawasih Marenggi	119
4.4.3. Kesimpulan Hasil Penelitian.....	125
4.5. Analisis Respons Gereja dalam Tindakan Kekerasan Kolektif di Kampung Tarawasih Marenggi.....	126
4.5.1. Pendahuluan.....	126
4.5.2. Konsepsi Identitas Jemaat dalam Konteks Masalah Kekerasan Kolektif di Kampung Tarawasih Marenggi	127
4.5.3. Respons Gereja Sebagai Bentuk Partisipasi Gereja dalam Konteks Masalah Kekerasan	130
4.5.4. Peran Pembebasan Bagi Umat dalam Konteks Masalah Kekerasan.....	134
4.5.5. Kesimpulan	137
BAB V PENUTUP	138
5.1. Pendahuluan	138
5.2. Kesimpulan	138
5.3. Saran	139
DAFTAR PUSTAKA	141
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	144



ABSTRAK

Isu kekerasan di Papua bukanlah sebuah isu baru, dan merupakan isu yang seharusnya menjadi perhatian seluruh pihak, baik pemerintah, gereja, para pemangku adat dan masyarakat secara umum. Penelitian ini berangkat dari respons Gereja Kristen Injili di Tanah Papua (GKI TP) jemaat Imanuel Tarawasih Marenggi, terhadap masalah tindakan kekerasan kolektif yang terjadi di kampung Tarawasih Marenggi, Kabupaten Sarmi, Provinsi Papua. Meskipun gereja telah merespon masalah kekerasan tersebut, namun masalah kekerasan kolektif masih terus meningkat, terutama ketika masyarakat Tarawasih Marenggi mengalami berbagai perubahan setelah pemekaran wilayah dan pembangunan, karena itu penelitian ini menganalisis respons jemaat GKI Imanuel Tarawasih Marenggi tersebut.

Penelitian ini berusaha menjawab dua pertanyaan utama: (1) Apa faktor yang melatarbelakangi terjadinya tindakan kekerasan kolektif di kampung Tarawasih Marenggi? (2) Bagaimana GKI Imanuel Tarawasih Marenggi merespons masalah kekerasan kolektif yang terjadi di kampung Tarawasih Marenggi? Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga teori yang saling melengkapi, yaitu teori akar kekerasan Erich Fromm, teori konsepsi identitas Jan Hendrik, dan teologi pembebasan Gustavo Gutiérrez.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam terhadap pihak gereja, tokoh masyarakat dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekerasan kolektif dipicu oleh faktor ekonomi, sosial dan perubahan budaya sebagai akibat dari pemekaran wilayah dan pembangunan, yang mengindikasikan ketidaksiapan masyarakat dalam menghadapi berbagai macam perubahan. Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa gereja perlu berefleksi atas situasi kehidupan umat dan membangun persekutuan yang lebih inklusif dan berdaya dalam menghadapi berbagai tantangan termasuk kekerasan kolektif.

Kata kunci: Kekerasan Kolektif, Gereja, Respons, Konsepsi Identitas, Papua.

ABSTRACT

The issue of violence in Papua is not a new issue and ongoing problem that requires attention from various parties, including the government, the church, traditional leaders, and the wider community. This study focuses on the response of the Evangelical Christian Church in Land of Papua (GKI TP) Imanuel Tarawasih Marengi Congregation to collective acts of violence occurring in Tarawasih Marenggi Village, Sarmi Regency, Papua. Despite the church's efforts to address this issue, collective violence continues to escalate, particularly due to social changes following regional expansion and development. Therefore, this study analyzes the congregation's response to this phenomenon.

This research aims to answer two main questions: (1) What factors underlie the occurrence of collective violence in Tarawasih Marenggi Village? (2) How does GKI Imanuel Tarawasih Marenggi respond to this issue? To answer these questions, the study employs three theoretical frameworks, Erich Fromm's theory of the roots of violence, Jan Hendriks' concept of identity, and Gustavo Gutiérrez's liberation theology.

A qualitative research approach is used, incorporating in-depth interviews with church representative and community leaders, as well as document analysis. The findings indicate that collective violence is driven by economic, social, and cultural changes resulting from regional expansion and development, reflecting the community's unpreparedness to face these transformations. The implications of this study emphasize the need for the church to reflect on the realities of its congregation and to build a more inclusive and empowered fellowship to effectively respond to the challenges of collective violence.

Keywords: Collective violence, Church, Response, Identity Conception, Papua.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era dinamis bisnis saat ini, sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan (Edward Efendi Silalahi & Siti Nurmayanti, 2023). Karyawan, sebagai bagian integral dari struktur organisasi, memainkan peran penting dalam mencapai tujuan dan visi perusahaan. Mereka tidak hanya berkontribusi secara langsung dalam operasional dan produksi, tetapi juga dalam menciptakan budaya perusahaan, mempengaruhi kepuasan pelanggan, dan mempengaruhi reputasi perusahaan di pasar (Muammar et al., 2018). Sebagai elemen yang paling vital dalam menjalankan operasi sehari-hari, karyawan tidak hanya menyediakan karyawan, tetapi juga merupakan katalisator untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan (Husin et al., 2021).

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang terbaik biasanya memiliki karyawan yang berdedikasi, terampil, dan bersemangat (Husin et al., 2021). Karyawan yang berkualitas tinggi tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga dapat meningkatkan moral kerja dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan retensi karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Muammar et al., 2018). Latar belakang yang kuat dalam manajemen sumber daya manusia memungkinkan perusahaan untuk mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan secara efektif (Silalahi & Nurmayanti, 2023).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mencakup berbagai aspek, termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, kompensasi dan manfaat, serta lingkungan kerja yang mendukung (Paramita & Wibowo, 2021). Perusahaan yang berinvestasi dalam sumber daya manusia mereka tidak hanya melihat hasilnya dalam bentuk peningkatan kinerja, tetapi juga dalam bentuk peningkatan kepuasan karyawan dan retensi, serta kemampuan untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik di pasar (Hasing & Sulkarnain, 2019). Dalam era digital dan globalisasi yang semakin pesat, penting bagi perusahaan untuk memahami bahwa karyawan mereka bukan hanya sumber daya, tetapi juga pemangku kepentingan yang memiliki hak dan kepentingan sendiri (Muammar et al., 2018). Secara keseluruhan, sumber daya manusia pada perusahaan adalah karyawan, dan pengelolaan mereka dengan baik adalah kunci untuk sukses jangka panjang (Sujarwo & Wahjono, 2017). Perusahaan yang mampu memanfaatkan potensi karyawan mereka tidak hanya akan melihat hasil dalam bentuk peningkatan kinerja dan keuntungan, tetapi juga dalam bentuk budaya perusahaan yang kuat, karyawan yang bersemangat, dan reputasi yang baik (Yanti et al., 2023).

Kinerja karyawan ialah hasil kerja seseorang yang dalam hal ini adalah karyawan yang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan (Wahdaniah & Gunardi, 2018). Kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam operasional dan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya mencakup produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan, tetapi juga keterampilan,

dedikasi, dan kepuasan kerja karyawan (Yanti et al., 2023). Perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dalam era global yang semakin kompetitif, perusahaan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan mereka tidak hanya melihat peningkatan dalam hasil produksi dan penjualan, tetapi juga dalam kepuasan karyawan, retensi, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan (Paramitadewi, 2017).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk komprnsasi dan beban kerja karyawan.,kompensasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Paramitadewi, 2017). Kompensasi merujuk pada imbalan tambahan yang diberikan oleh perusahaan, baik berupa kenaikan pangkat ataupun tunjangan yang tidak termasuk dalam gaji pokok pegawai. Menurut Anggranei (2020), pemberian kompensasi ialah salah satu upaya balas jasa yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai atau untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Sistem kompensasi yang efektif memungkinkan lembaga untuk menarik, mempertahankan, dan memperkuat karyawan. Untuk lembaga, karyawan memiliki nilai signifikan karena kompensasi mencerminkan upaya lembaga dalam meningkatkan dan memelihara kesejahteraan karyawan. Studi menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat mengurangi kinerja kerja, motivasi, dan kepuasan karyawan, bahkan dapat mendorong karyawan yang berpotensi untuk meninggalkan lembaga (Paramita & Wibowo, 2021).

PT Ameya Livingstyle Indonesia adalah perusahaan fashion yang berfokus pada produksi man shirt, woman dress, dan blouse, dengan semua produksi

tersebut sepenuhnya diekspor ke hampir semua negara di Amerika, Eropa, dan Jepang. Perusahaan ini memiliki kapasitas produksi yang mencapai 300.000 hingga 350.000 garmen per bulan. Adanya fenomena tersebut membuat peneliti ingin meneliti mengenai peran kompensasi dan beban kerja dari karyawan, apakah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau sebaliknya. Sehingga, pada penelitian ini mengenai “Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ameya Livingstyle Indonesia”.

Selain kompensasi Beban kerja juga merujuk pada tugas yang diberikan kepada karyawan dalam suatu periode waktu tertentu (Alfian & Guswinta, 2023). Jika karyawan dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan sukses, maka tugas tersebut tidak dianggap sebagai beban kerja. Namun, jika karyawan gagal menyelesaikan tugasnya, maka tugas tersebut akan dianggap sebagai beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja mencakup semua jenis pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia dan diharapkan diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Tuntutan mental dan fisik yang diberikan kepada pekerja berkontribusi pada total beban kerja, dan jika tuntutan tersebut terlalu besar, ini akan tentunya mengurangi produktivitas (Husain, 2022).

Beban kerja karyawan menjadi isu yang semakin menarik perhatian. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, mengurangi produktivitas, dan bahkan menyebabkan stres kerja yang berpotensi mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Sagita & Assa, 2019). Beban kerja yang berlebihan sering kali disebabkan oleh kebutuhan untuk memenuhi target produksi atau penjualan yang ketat, serta keterbatasan sumber daya dan teknologi yang tidak memadai. Perusahaan yang menghadapi

beban kerja yang berlebihan sering kali mengalami penurunan moral kerja, peningkatan absensi, dan tingkat kepuasan kerja yang rendah (Dhini Rama Dhania, 2010). Hal ini tidak hanya merugikan kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi inovasi, kreativitas, dan kualitas pekerjaan, yang semuanya penting untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam pasar yang semakin kompetitif (Sagita & Assa, 2019).

Untuk mengatasi masalah beban kerja yang berlebihan, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang lebih inovatif dan efisien dalam manajemen waktu dan sumber daya (Diana, 2019). Ini termasuk penerapan teknologi yang dapat membantu mengurangi beban kerja, seperti sistem manajemen waktu yang efisien, perangkat lunak untuk otomatisasi tugas, dan pendekatan kerja yang lebih fleksibel yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal mereka sendiri (Bogar et al., 2018). Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan kesejahteraan karyawan. Ini termasuk memberikan dukungan untuk kesehatan mental dan fisik, menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional, serta memastikan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk berinvestasi dalam pendidikan dan pengembangan diri mereka (Alfian & Guswinta, 2023).

Dengan mengatasi beban kerja yang berlebihan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kualitas pekerjaan (Fajri & Terza Rahman, 2021). Ini, pada akhirnya, dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan visi mereka, serta mempertahankan dan menarik karyawan berkualitas tinggi yang dapat membantu

perusahaan berkembang dan bersaing di pasar yang semakin kompetitif (Bogar et al., 2018).

1.2 Rumusan Masalah

Beberapa literatur penelitian sudah menguji terkait pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Alfian & Guswinta, 2023; Edward Efendi Silalahi & Siti Nurmayanti, 2023; Husin et al., 2021; Paramita & Wibowo, 2021; Yanti et al., 2023). Pada penelitian tersebut membahas mengenai kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan dan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyeimbangkan kompensasi dengan beban kerja yang adil dan kompetitif untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Studi terkait menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil dalam menyeimbangkan kompensasi dan beban kerja cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, terlibat, dan puas dengan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan pentingnya untuk mempertimbangkan kedua aspek ini dalam merancang dan mengimplementasikan strategi manajemen sumber daya manusia. Dari beberapa literatur yang ada ini, membuat peneliti ingin meneliti pada konteks perusahaan lain dan juga ingin mengetahui apakah di PT Ameya Livingstyle Indonesia yang memiliki karyawan yang cukup banyak dan beragam kinerjanya dipengaruhi dari tingkat kompensasi dan juga beban kerja yang di berikan dari perusahaan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, berikut beberapa pertanyaan yang dapat

dirumuskan dalam penelitian ini.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari Penelitian yang dilakukan ini sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat untuk peneliti

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan memiliki dampak secara langsung bagi penulis untuk mempelajari dan mengaplikasikan ilmu yang telah di dapatkan selama masa kuliah ke dalam praktik nyata terutama di dalam perusahaan. Selain itu dengan dilakukannya penelitian ini juga dapat membuka wawasan penulis agar dapat lebih memahami tentang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

1.5.2 Manfaat untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang dapat berdampak langsung kepada kinerja karyawan dengan mempertimbangkan aspek kompensasi dan beban kerja pada perusahaan tersebut agar menghasilkan kinerja yang optimal dan efektif bagi perusahaan.

1.6 Kontribusi Penelitian

Agar penelitian diatas dapat di uraikan secara spesifik penelitian ini di batasi sebagai berikut:

- a. Objek penelitian : PT.Ameya living Style Indonesia
- b. Variabel independen : Kompensasi dan Beban kerja
- c. Variabel Dependen : Kinerja karyawan
- d. Jumlah responden : 104 responden
- e. Responden : karyawan PT.Ameya Living style



BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari data 104 responden mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja di PT. Ameya Livingstyle Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Ameya Livingstyle Indonesia. Kompensasi yang sesuai berperan sebagai motivator kuat yang membuat karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik mereka.
2. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Ameya Livingstyle Indonesia. Beban kerja yang meningkat, selama masih dalam batas wajar, justru mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan adaptasi, meningkatkan efisiensi kerja, dan mengasah keterampilan pemecahan masalah mereka.

Kedua faktor ini bekerja secara simultan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana karyawan merasa tertantang sekaligus dihargai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan perusahaan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terfokus pada karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk perusahaan lain di luar konteks tersebut.
2. Penelitian hanya menggunakan metode kuantitatif sehingga hasil penelitian tidak bisa membahas secara mendalam.

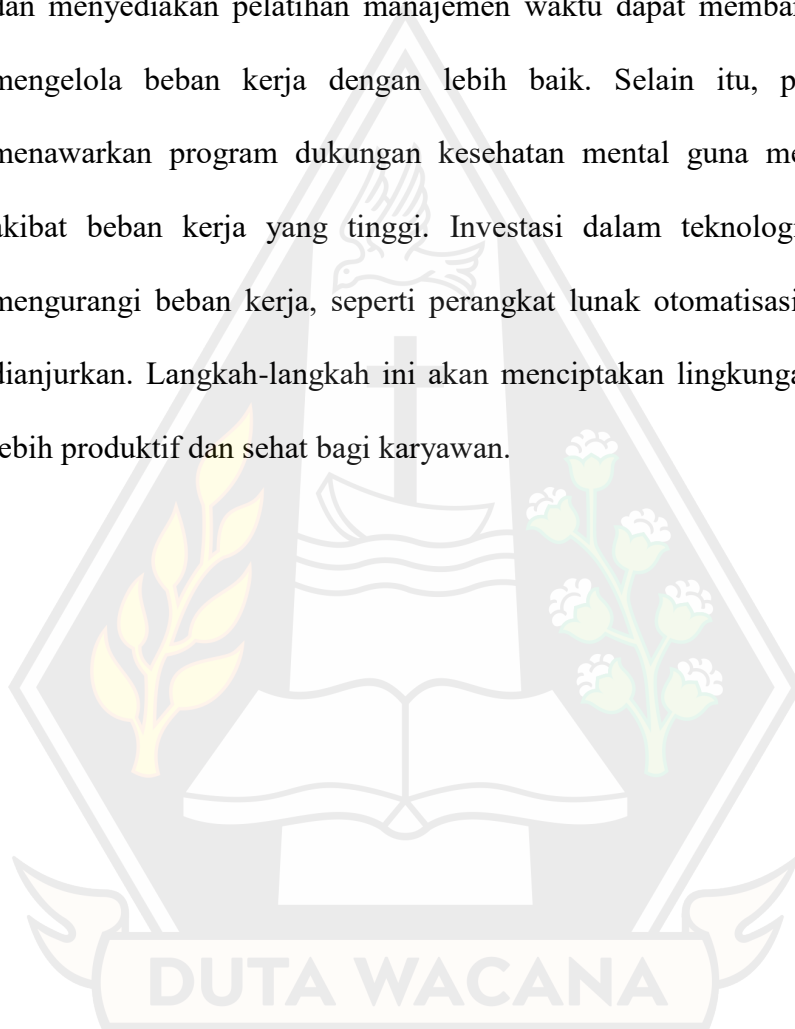
5.3 Saran

Penelitian ini terdapat beberapa saran penelitian, sebagai berikut:

1. Penelitian dapat memperluas cakupan sampel penelitian dengan melibatkan karyawan dari berbagai divisi dan level jabatan atau bahkan dari perusahaan lain untuk mendapatkan perspektif yang lebih beragam tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja di berbagai tingkatan organisasi.
2. Penelitian kualitatif lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi secara mendalam alasan dan motivasi di balik pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode seperti wawancara mendalam atau *focus group discussion* dapat memberikan wawasan yang lebih detail tentang faktor-faktor psikologis, sosial, dan budaya yang mempengaruhi hubungan antara kompensasi, beban kerja dan kinerja karyawan di PT. Ameya Livingstyle Indonesia atau di perusahaan lainnya.
3. Saran utama untuk penelitian mengenai variabel beban kerja adalah melakukan studi kualitatif untuk mendalami pengalaman karyawan terkait beban kerja. Melalui wawancara mendalam, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana beban kerja mempengaruhi

kinerja dan kesejahteraan karyawan, serta membantu perusahaan mengelola beban kerja dengan lebih efektif.

Disisi lain, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja karyawan untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas mereka. Memberikan opsi fleksibilitas dalam jam kerja dan menyediakan pelatihan manajemen waktu dapat membantu karyawan mengelola beban kerja dengan lebih baik. Selain itu, penting untuk menawarkan program dukungan kesehatan mental guna mengatasi stres akibat beban kerja yang tinggi. Investasi dalam teknologi yang dapat mengurangi beban kerja, seperti perangkat lunak otomatisasi, juga sangat dianjurkan. Langkah-langkah ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat bagi karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 653–665. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.349>
- Arif, M., Endah Syaifani, P., & Siswadi, Y. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 Rd International Conference on Accounting, Business & Economics*, 264–281.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 64–76. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2393>
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods*.
- Dhini Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Dwianto, A. S., Rustomo, R., & Aprurroji, A. (2019). The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia - Karawang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 178–187. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.43>
- Edward Efendi Silalahi, & Siti Nurmayanti. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (Blud Pald) Kota Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(5), 667–676. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i5.5332>

- Fajri, C., & Terza Rahman, Y. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis. In *Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis B2 - Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis* (Vol. 87, Issue 4).
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 238–258. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1146>
- Hidayah, N., & Nurbaiti, B. (2023). *Pengaruh Pendelegasian Wewenang, Kompensasi Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Dewi Permata Perkasa. April.*
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–10. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/ONM/article/view/15597%0Ahttps://ejurnal.ung.ac.id/index.php/ONM/article/download/15597/4830>
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1), 69–78.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2022). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393–402. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.109>
- Muammar, F., Masitha, A., Zahiroh, N., & Fitriya, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–8.
- Muchlisin Riadi. (2020). *Populasi dan Sampel Penelitian*. 1–12.
- Paramita, P. D., & Wibowo, A. B. (2021). The Effect Of Compensation And Employee Empowerment On Organization Citizenship Behavior (OCB) With Job Satisfaction As A Moderating Variable: Case Study On Production

- Employees PT. Real Glass Semarang. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(2), 876–887. <https://doi.org/10.22437/jssh.v5i2.15797>
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Sagita, D., & Assa, A. F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 19(2), 1–14. <https://core.ac.uk/works/86541480>
- Sujarwo, A., & Wahjono. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang). *Infokam*, 1, 63–71.
- Wahdaniah, & Gunardi, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(1), 51–65. <http://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar>
- Yanti, R., Roswaty, R., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 52. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.333>