

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan perusahaan ditentukan oleh efektivitas dalam mengelola sumber daya, khususnya tenaga kerja. SDM merupakan faktor kunci dalam menentukan keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Untuk mencapai target yang diinginkan, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan profesional. Ketersediaan SDM yang berkualitas menjadi aspek strategis bagi perkembangan organisasi, karena manusia adalah elemen utama yang memengaruhi kinerja keseluruhan. Namun, dalam membangun SDM yang profesional, perusahaan sering menghadapi berbagai tantangan, baik yang berasal dari faktor internal organisasi maupun dari karyawan itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang berperan penting dalam kelangsungan bisnis perusahaan. Jika perusahaan mendukung kinerja karyawan secara optimal, maka tujuan bisnis dapat tercapai dengan lebih efektif. Menurut Retnowulan (2019) kinerja adalah hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Ada beberapa macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja, beban kerja, kompensasi dan suasana lingkungan. Menurut Siagian, (2018) Stres adalah kondisi stres yang mempengaruhi emosi, metode

pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Ajayi (2018) Stres berkontribusi untuk mengurangi kinerja karyawan dan memperburuk kualitas pekerjaan.

Dalam konteks organisasi modern, beban kerja tidak hanya terkait dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga dengan tingkat kompleksitas, tekanan waktu, dan kualitas sumber daya yang tersedia. Perkembangan teknologi, globalisasi, dan persaingan yang semakin ketat membuat banyak organisasi menetapkan target yang ambisius. Kondisi ini sering kali mendorong terjadinya peningkatan beban kerja yang kemudian harus ditanggung oleh karyawan. Beban kerja yang berlebihan tersebut dapat berdampak pada berbagai aspek terhadap karyawan, seperti misalnya adanya penurunan kinerja, munculnya stres kerja, burnout (kelelahan mental), hingga gangguan kesehatan fisik dan mental. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat mengurangi motivasi dan rasa tanggung jawab karyawan.

Budiasa (2021) Beban kerja merupakan tugas yang harus dijalankan secara sistematis oleh organisasi dalam waktu yang ditentukan untuk mengetahui tentang efisiensi dan efektifitas kerja dari sebuah unit organisasi. Setiap individu memiliki beban kerja yang telah ditetapkan berdasarkan standar perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat muncul dalam tiga situasi yang berbeda.

1. beban kerja sesuai standar.
2. beban kerja yang diatas standar
3. Ketiga, beban kerja yang dibawah standar.

Jumlah hasil kerja karyawan dapat menjadi indikator dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Pengukuran beban kerja membantu karyawan bekerja secara optimal sesuai kompetensi mereka. Faktor seperti kompensasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, di mana imbalan berupa gaji dan insentif menjadi hak karyawan atas kontribusi mereka. Jika perusahaan memberikan upah yang adil, karyawan akan merasa dihargai dan lebih loyal. Namun, masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan menekan biaya upah serendah mungkin, yang dapat menurunkan loyalitas. Secara umum, kompensasi terbagi menjadi kompensasi langsung seperti gaji dan insentif, serta kompensasi tidak langsung seperti asuransi, tunjangan, cuti, dan penghargaan.

Kompensasi adalah imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka, baik berupa tenaga, waktu, maupun keahlian dalam mencapai tujuan perusahaan. Retensi dan Rekrutmen, Paket kompensasi yang menarik dapat membantu mempertahankan karyawan berbakat sekaligus menarik talenta baru. Pencapaian Tujuan Organisasi,. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan.

Kompensasi dan Beban kerja berperan penting dalam kinerja karyawan. Menurut (Sinambela, 2019; 448) Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi mereka,

dengan tujuan menarik, mempertahankan, dan memotivasi agar pekerjaan tidak terasa sebagai beban.

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam suatu organisasi dan berhasil melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja sangat penting dalam organisasi untuk kendaraan untuk setiap karyawan dalam proses melakukan tugas yang dijelaskan oleh organisasi. Menurut (Sedarmayanti,2019) Lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana satu orang bekerja, metode kerja dan pengaturan pekerjaan mereka dengan baik individu dan kelompok. Organisasi organisasi akan berkurang jika perusahaan tidak memperhatikan lingkungan kerjanya. Jika lingkungan kerja baik, ditekankan dan beban kerja karyawan akan dikendalikan dalam proses kerja, tentu saja, lingkungan kerja yang diberikan oleh organisasi memiliki dorongan yang baik atau produktivitas karyawan yang buruk dalam melakukan fungsi mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN SUASANA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KURNIA MITRA SAWIT KABUPATEN LABUHANBATU UTARA.”

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Adapun Batasan masalah pada penelitian ini adalah tentang Stres Kerja, Beban Kerja, Kompensasi dan Suasana Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT.KURNIA MITRA SAWIT KABUPATEN LABUHANBATU UTARA. Dengan subjek penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. KURNIA MITRA SAWIT KABUPATEN LABUHANBATU UTARA.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dapat diambil sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit ?
4. Apakah Suasana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit ?
5. Apakah Stres Kerja, Beban Kerja, Kompensasi dan Suasana Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan jawaban atas pertanyaan berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit.
2. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit.
4. Untuk menganalisis pengaruh Suasana Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit.
5. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kompensasi dan Suasana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi para pemangku kepentingan. Detailnya, keuntungan penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, dan Suasana Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara

2. Bagi Peneliti

Di harapkan menjadikan penelitian ini sebagai sarana yang luas, dan untuk mengkaji atau menganalisis ilmu yang lebih luas lagi tentang Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, dan Suasana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam memecahkan suatu masalah, terutama dalam Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, dan Suasana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara.

4. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB ULB)

Sebagai Literature perpustakaan dan pojok baca dalam bidang penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, dan Suasana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara.

5. Bagi Peneliti lain

Menjadi Referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.