

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengelola hubungan kerja dan peran karyawan sehingga secara efektif memengaruhi pencapaian tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan keberhasilan dan ketepatan organisasi. Karena perubahan lingkungan operasi yang tidak stabil, SDM memiliki dampak yang cukup kuat pada organisasi. Dengan demikian, SDM tetap handal dan berpengalaman, cakap, kreatif dan dikelola sesuai dengan visi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya karena posisi karyawan sangat penting bagi sukses tidaknya perusahaan. Hasil yang lebih baik tidak dapat terwujud jika tidak ada manajemen atau pimpinan yang dapat mendorong usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu manajer perusahaan harus mencari solusi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karena kinerja mencerminkan kegembiraan dan ketenangan bekerja, sehingga pekerjaan tersebut memberikan hasil yang lebih baik dan membawa manfaat bagi perusahaan.

Setiap karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi mempunyai sikap konkret terhadap pekerjaannya, sebaliknya setiap karyawan yang tidak puas

dengan pekerjaannya mempunyai sikap bertentangan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor seperti beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri.

Beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil menyelesaikan tugas tersebut akan menjadi suatu beban kerja.

Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Namun, dalam praktiknya, karyawan sering menghadapi beban kerja yang berlebihan, baik dalam segi jumlah tugas, tekanan waktu, ataupun tuntutan target yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada kesehatan fisik dan mental, menurunnya konsentrasi, dan akan mengalami stress kerja yang akhirnya akan menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja karyawan.

Oleh sebab itu, beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Menurut (Paramita & Suwandana, 2022) beban kerja merupakan kumpulan atau jumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh unit atau pemegang jabatan organisasi dalam periode tertentu. Alasan yang sangat mendasar untuk mengukur beban kerja adalah untuk menghitung biaya mental yang harus dikeluarkan dalam melakukan

pekerjaan untuk memprediksi sistem dan kinerja pekerja. Menurut Tarwaka (2019: 104) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Adapun lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Rahmawati & Liswandi, 2022) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja sendiri diartikan sebagai suasana atau kondisi lingkungan dan memiliki dampak positif untuk karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut (Nabawi, 2019) lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar karyawan yang meliputi aspek fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, tata ruang dan kebersihan tempat kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan antar rekan kerja ataupun hubungan dengan atasan. Ketersediaan fasilitas yang mendukung dan relasi yang positif antar teman kerja ataupun atasan menciptakan atmosfer kerja yang nyaman dan kondusif. Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang kondusif memengaruhi produktivitas pekerja sehingga mereka akan melakukan tugas dengan semangat. Selain itu, mereka dapat fokus dalam menyelesaikan tugas mereka tepat waktu.

Selain itu, tidak kalah penting dalam meningkatkan kerja karyawan adalah kompensasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan seperti kompensasi sebagai akibat dari semua usaha yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut (Wahyuni & Mfwaretasari, 2022) kompensasi merupakan segala hal yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atau ungkapan terima kasih atas hasil kerja baik yang mereka capai sedangkan menurut Hasibuan (2021: 120) kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima karyawan baik berupa uang maupun non-uang sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial meliputi gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan sedangkan kompensasi nonfinansial mencakup pengakuan ataupun kesempatan pengembangan karier. Kompensasi digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Perusahaan membutuhkan karyawan yang produktif, sehingga manajer harus selalu bekerja sama dengan karyawannya dengan memberikan kesejahteraan karyawan seperti kompensasi. Jika karyawan menerima imbalan atas pekerjaan yang dilakukan di perusahaan, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dan hasil kerja karyawan juga lebih efektif.

CV Surya Tani Perkasa sebagai perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis sangat bergantung pada kinerja karyawan, baik pada kegiatan operasional lapangan maupun administrasi. Aktivitas kerja yang bersifat fisik, target, serta tuntutan waktu yang ketat menjadi tantangan tersendiri bagi

karyawan. Pada CV Surya Tani Perkasa, beban kerja cenderung meningkat pada periode tertentu, seperti saat musim panen atau peningkatan permintaan pasar, sehingga perlu dikelola secara efektif agar tidak menurunkan kinerja karyawan. Setiap organisasi mempunyai arah dan tujuan yang ingin dicapai sehingga diperlukan karyawan yang menjadi penggerak roda organisasi tersebut.

Dalam praktiknya, masih ditemukan kondisi kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti beban kerja yang cukup tinggi pada waktu tertentu, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan sistem kompensasi yang perlu dievaluasi. Maka dari itu berdasarkan penjelasan sebelumnya peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SURYA TANI PERKASA”**

B. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan sesuai dengan tujuan, maka batasan masalah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan yang bekerja di perusahaan CV Surya Tani Perkasa.
2. Variabel yang diteliti terbatas pada tiga variabel independen, yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan pengolahan data menggunakan teknik analisis statistik.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Tani Perkasa?
2. Apakah lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Tani Perkasa?
3. Apakah kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Tani Perkasa?
4. Apakah beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Surya Tani Perkasa?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Tani Perkasa.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Tani Perkasa.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Tani Perkasa.

4. Mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Tani Perkasa.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi CV Surya Tani Perkasa

Sebagai bahan masukan mengenai pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjadi dasar pengambilan keputusan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di perusahaan.

2. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini memberikan pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan “Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi”.

3. Bagi Penelitian Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel independen dan dependen dalam penelitian ini.

4. Bagi Universitas Labuhanbatu

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi perpustakaan Universitas Labuhanbatu yang dapat memberikan perbandingan bagi mahasiswa dalam melakukan riset di masa yang akan datang.