

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Beberapa penelitian yang telah dilakukan berusaha melakukan kajian tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Feri, 2023).

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Fenomena kinerja karyawan merupakan suatu permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh perusahaan, tidak terkecuali pada PT. Siagian agro Cikampak. Kinerja karyawan juga menjadi salah satu permasalahan yang menjadi fokus utama yang harus diperhatikan guna meningkatkan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan. Sebagai suatu usaha yang bergerak dibidang manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan hal yang selalu menjadi penilaian di suatu perusahaan.

Fenomena kinerja karyawan pada Pt. Siagian Agro yaitu tingkat kinerja pada seluruh karyawan tidak berkembang secara keseluruhan, peneliti melihat bahwa masih terdapat unsur-unsur yang memperlihatkan bahwa tingkat kinerja karyawan Pt. Siagian Agro masih harus dikembangkan. Peneliti menilai bahwa masih terdapat karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktu, masih terdapat karyawan yang mendapatkan teguran dari atasan karena hasil kerja yang tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan pada Pt. Siagian Agro.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penunjang utama dalam membangun keberhasilan sebuah organisasi. Hal ini tentunya membutuhkan perhatian khusus untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencari keunggulan kompetitif yang dapat mengelola perilaku dan hasil dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yaitu kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Lestari & Afifah, 2021). Mengingat kinerja karyawan merupakan salah satu pondasi utama dalam menunjang keberhasilan sebuah organisasi diperlukan manajemen kinerja yang baik dan manajemen sumber daya yang mendukung.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu Kompensasi, Beban Kerja, Pengawasan Dan Loyalitas. Faktor tersebut dinilai akan memberikan pengaruh langsung kepada karyawan tersebut, sehingga akan mempengaruhi bagaimana kinerja seorang karyawan, Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan

kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Permasalahan mengenai kompensasi pada PT. Siagian agro Cikampak yaitu tingkat pemberian kompensasi dinilai belum maksimal, karyawan menilai bahwa pemberian bonus dan cuti kerja belum di realisasikan dengan baik. Kompensasi merupakan balas jasa untuk karyawan, kompensasi adalah keseluruhan imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai penghargaan atas kontribusi dan jasa mereka, baik berbentuk finansial (uang, gaji, bonus, tunjangan) maupun non-finansial (penghargaan, fleksibilitas kerja), dengan tujuan memotivasi, mempertahankan karyawan, serta mencapai tujuan strategis perusahaan. Kompensasi dinilai akan membuat karyawan merasa lebih dihargai karena merasa setiap hasil kerja mendapatkan apresiasi sehingga karyawan merasa lebih semangat didalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan mengenai beban kerja pada PT. Siagian agro Cikampak yaitu karyawan memberikan penilaian bahwa pemberian beban kerja tidak sesuai jobdesk sehingga pekerjaan sering selesai tidak tepat waktu. Beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu, yang melibatkan tuntutan tugas, keterampilan, lingkungan kerja, serta kapasitas fisik dan psikologis pekerja. Ini mencakup semua pekerjaan langsung maupun tidak langsung yang menghabiskan waktu dan energi, yang jika tidak seimbang (terlalu tinggi atau terlalu rendah) dapat menyebabkan stres atau kejenuhan (burnout). Beban kerja tentu saja akan

memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan dengan beban kerja yang banyak cenderung akan memiliki stres kerja dan secara otomatis akan mengurangi kinerja karyawan.

Fenomena pengawasan pada PT. Siagian agro Cikampak yaitu pengawasan tidak dilakukan dengan konsisten sehingga masih terdapat karyawan yang santai-santai pada saat jam kerja. Pengawasan adalah proses mengamati, mengukur, menilai, dan mengevaluasi suatu kegiatan atau pelaksanaan tugas untuk memastikan kesesuaiannya dengan rencana, standar, atau tujuan yang ditetapkan, serta untuk mengidentifikasi penyimpangan agar dapat dilakukan perbaikan yang diperlukan. Pengawasan dilakukan guna memantau bagaimana kinerja karyawan, pengawasan harus dilakukan sesuai SOP agar tidak mengganggu kenyamanan karyawan didalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan mengenai loyalitas pada PT. Siagian agro Cikampak yaitu tingkat loyalitas karyawan masih belum sepenuhnya maksimal, hal ini terlihat dari masa kerja karyawan yang banyak dibawah 2 tahun. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, karyawan dengan loyalitas yang baik menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga sudah baik. Loyalitas akan meningkat sebanding dengan peningkatan kinerja karyawan, untuk itu memperhatikan bagaimana loyalitas karyawan menjadi salah satu hal yang perlu untuk diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan. Loyalitas perlu dibangun untuk menunjukkan karyawan memiliki tingkat kenyamanan yang baik di saat bekerja.

Dari penjabaran fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, PENGAWASAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SIAGIAN AGRO CIKAMPAK”.

B. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari terlalu luasnya permasalahan dalam penulisan, maka peneliti memberikan batasan variabel yaitu mengenai :

- a) Penelitian dilakukan di PT. Siagian Agro Cikampak
- b) Variabel yang di teliti yaitu Kompensasi, Beban Kerja, Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Siagian Agro Cikampak

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Siagian Agro Cikampak?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Siagian Agro Cikampak?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Siagian Agro Cikampak?
4. Bagaimana pengaruh loyalitas secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Siagian Agro Cikampak?

5. Bagaimana pengaruh kompensasi, beban kerja, pengawasan dan loyalitas secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Siagian Agro Cikampak?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Siagian Agro Cikampak
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Siagian Agro Cikampak
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Siagian Agro Cikampak
4. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Siagian Agro Cikampak
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, pengawasan dan loyalitas secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Siagian Agro Cikampak

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian diharapkan mampu menghasilkan teori baru, memperkaya konsep yang sudah ada, dan membuka wawasan baru dalam suatu bidang keilmuan.

2. Bagi Universitas Labuhanbatu

Penelitian ini diharapkan dapat Menjadi bahan pertimbangan untuk penyusunan program dan peningkatan kualitas.

3. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan menjadi sumber informasi berharga bagi masyarakat, pembuat kebijakan, atau organisasi dalam memahami fenomena dan membuat keputusan.