

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan kompetisi perusahaan semakin lama ketat sehingga kebutuhan atas kualifikasi karyawan juga mengalami dinamisasi sesuai tuntutan zaman dan kebutuhan perusahaan, dan karena Sumber Daya Manusia merupakan sebuah proses yang berkelanjutan yang senada dengan pengoprasian perusahaan, maka perhatian terhadap Sumber Daya Manusia memiliki posisi yang sangat spesial di dalam sebuah perusahaan. Banyak perusahaan terutama yang berskala menengah dan besar, di struktur perusahaannya secara khusus menggunakan departemen Sumber Daya Manusia atau Personalia atau kepegawaian yang bertugas khusus dalam mengelola Sumber Daya Manusia nya. Proses pencapaian tujuan perusahaan memiliki kendala yang banyak diantaranya permasalahan bahan mentah, serta peralatan kerja, mesin produksi, dan lingkungan kerja, serta kendala karyawan yang merupakan pengelola faktor-faktor produksi yang ada di perusahaan. Karyawan adalah manusia dan merupakan faktor produksi, yang dalam pencapaian tujuan perusahaan merupakan masukan, yang kemudian mengalami proses pengelolaan oleh perusahaan yang berujung pada sebuah hasil atau keluaran.

PT Sumber Indah Perkasa (PT SMART. Tbk) adalah salah satu perusahaan publik terdaftar yang terbesar, perusahaan berbasis kelapa sawit konsumsi terpadu di Indonesia yang berkomitmen untuk produksi minyak sawit secara berkelanjutan. Kegiatan utama SMART yaitu budidaya dan pemanenan pohon-pohon palm, pengelolaan tanda buah besar menjadi minyak sawit mentah (CPO) dan palem kernel, dan pemurnian CPO menjadi nilai tambah produk-produk seperti minyak goreng, margarin dan shortening.

Menurut Milafatul Qoyyimah(2019:12) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan nya terlalu ringan juga akan berdampak tidak efisiennya terhadap perusahaan tersebut.

Beban Kerja terhadap karyawan sangat perlu dipertimbangkan oleh seorang pimpinan, pemberian beban kerja juga harus disesuaikan dengan jam kerja yang ada agar seluruh pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Peraturan jam kerja, berpedoman 1^d kebijakan pemerintah 7 jam perhari dan 40 jam dalam seminggu (6 hari kerja). Berdasarkan hasil jumlah *output* atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, satu ratio karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. Dengan kata lain, perusahaan haruslah memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan–karyawannya.

Setiap orang harus mampu mengelola stres pada dirinya sendiri, karena dengan mengelola stres pada dirinya sendiri berarti orang tersebut mampu mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Pekerja harus dilakukan dengan keterampilan atau ilmu yang dimiliki karyawan–karyawan yang merasa tegang, ketakutan dan cemas akan menurunkan kinerja kondisi pekerjaan, tata kerja dan letak fisik serta struktur organisasi yang tidak jelas akan mengakibatkan menurunkan kinerja pada karyawan. Apabila stres yang di alami karyawan tentunya akan merugikan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, sehingga kinerja yang dihasilkan tentunya akan merugikan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, sehingga kinerja yang dihasilkan menurun dan tingkat absensi tinggi, pada akhirnya menyebabkan biaya karyawan tambah besar. Selain itu, adanya batasan waktu untuk menyelesaikan tugas atau target menyebabkan stres kerja bagi karyawan.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Sari Rachma (2019:7) mengenai lingkungan fisik seperti kondisi sekitar akan tetapi dengan lingkungan non fisik yaitu hubungan antar sesama rekan kerja. Lingkungan fisik yaitu segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti fasilitas dan kondisi yang ada di dalam perusahaan. Fasilitas yang telah diberikan PT. Sumber Indah Perkasa Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE). sudah cukup baik, setiap karyawan mendapat fasilitas yang baik. Adapun lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan yang terjalin antara karyawan dengan karyawan serta karyawan dengan pimpinan. Hubungan yang terjalin antar karyawan PT. Sumber Indah Perkasa Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE). sudah cukup baik,

komunikasi yang terjalin antar karyawan juga baik. Sering melihat ketika jam kerja maupun ketika jam istirahat mereka selalu berkumpul bersama untuk bercanda dan makan bersama. Selain hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja, hubungan antara karyawan dengan pimpinan juga sudah cukup baik, pimpinan juga sangat mengayomi para karyawan, seringkali melihat pimpinan ikut berkumpul dengan karyawan lain.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan apabila hubungan antar karyawan dan juga pimpinan itu baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, suasana lingkungan kerja yang mendukung akan dapat memberikan kenyamanan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik ataupun menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja memang sudah sangat melekat terhadap pengembangan kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugas nya.

Kemudian dengan cara memberikan kompensasi salah satu cara untuk mengelola kinerja karyawan. Kompensasi merupakan bentuk dari timbal balik perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terdiri dari 2 jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial biasanya diberikan berdasarkan kemampuan individu karyawan dan besarnya tanggung jawab karyawan. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang bersifat melengkapi kompensasi finansial.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan guna mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu, kompensasi juga berfungsi sebagai penghargaan bagi karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memang sangat tinggi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Handoko, (2014:155).

Menurut Bangun (2012:231) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan–persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai (2011:554-549) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan

oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan hasil olah pikir dan tenaga dari seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil oleh pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Pentingnya peranan dari sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan juga harus diimbangi oleh kemampuan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia harus benar-benar memenuhi standar dan sudah teruji sehingga dianggap mampu mengerjakan semua pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya.

**Tabel 1 Data Absensi Sebelum Perampingan Karyawan
PT Sumber Indah Perkasa Pada Tahun 2019**

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	Presentase Kehadiran
Januari	1.029	23.311,72	22,6%
Februari	1.019	19.512,61	19,1%
Maret	972	21.615,69	22,2%
April	968	18.797,06	19,4%
Mei	917	22.071,00	24,0%
Juni	908	14.614,00	16,0%
Juli	944	21.136,00	22,3%
Agustus	927	20.853,00	22,5%
September	908	20.550,00	22,6%
Oktober	909	21.547,00	23,7%
November	913	20.011,00	21,9%
Desember	876	18.728,00	21,3%
Rata-Rata	11.290	24.747,08	21,5%

Sumber: PT Sumber Indah Perkasa Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1 data absensi terlihat bahwa sebelum perampingan karyawan pada PT Sumber Indah Perkasa dilakukan, dan kini pada tahun 2020 melakukan perampingan pada karyawan.

**Tabel 2 Data Absensi Sesudah Perampingan Karyawan
PT Sumber Indah Perkasa Pada Tahun 2020**

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	Presentase Kehadiran
Januari	863	18.938,00	21,9%
Februari	870	18.569,00	21,3%
Maret	872	19.236,00	22,0%
April	856	19.841,00	23,1%
Mei	832	16.397,00	19,7%
Juni	902	18.691,00	20,7%
Juli	891	20.797,00	23,3%
Agustus	877	18.858,00	21,5%
September	873	20.469,00	23,4%
Oktober	855	19.659,00	22,9%
November	841	18.802,00	22,3%
Desember	831	18.031,00	21,7%
Rata-Rata	10.363	228.228,0	22,0%

Sumber: PT Sumber Indah Perkasa Tahun 2020

Berdasarkan tabel 2 data absensi terlihat bahwa sesudah melakukan perampingan ditahun 2020 karyawan dari tingkat perbandingan jauh berbeda. Fenomena yang terjadi di perusahaan PT. Sumber Indah Perkasa Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE). melakukan perampingan pada karyawan yang dimana sebelum adanya perampingan pekerjaan setiap perorang hanya melakukan satu pekerjaan, dan sesudah perampingan perorang bisa melakukan dua pekerjaan bahkan lima pekerjaan dibagi untuk dua orang. Sehingga adanya perampingan tersebut dapat mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dan juga adanya perpindahan karyawan atau penurunan jabatan sehingga dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan tersebut.

**Tabel 3 Data Bagian Kinerja Karyawan
PT Sumber Indah Perkasa Pada Tahun 2020**

NO	Jenis Bagian	Jumlah Karyawan
1	Operator Alat Berat	20
2	Operator Air	37
3	Operator Driver	17
4	Operator Genset	10
Jumlah		88

Sumber: PT Sumber Indah Perkasa Tahun 2020

Tabel 3 terlihat bahwa PT Sumber Indah Perkasa memiliki bagian operator ada 88 karyawan, yang terdiri dari 20 Operator Alat Berat, 37 Operator Air, 17 Operator Driver, 10 Operator Genset, dan berdasarkan tabel 1 dan 2 ada penurunan jumlah karyawan, dibalik menurunnya jumlah karyawan tentunya ada pengaruh yang membuat karyawan terbebani oleh tingkat kinerja karyawan. Seperti yang dijelaskan pada tabel 1 dan 2 perusahaan melakukan perampingan tersebut karena menggunakan Standar Operasional Prosedur (SOP), agar dapat meminimalisir karyawan yang diluar Standar Operasional Prosedur (SOP). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE)”**

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

a) Identifikasi Masalah

1. Ketidaksesuaian pekerjaan yang mengakibatkan menjadi beban terhadap karyawan dan akan berdampak terlalu berat pada kinerja karyawan.
2. Stres kerja yang di alami dalam kondisi pekerjaan, tata kerja dan letak kerjayang tidak sesuai akan menurunkan kinerja karyawan.
3. Lingkungan yang membuat nyaman akan fasilitasnya, akan membuat karyawan tetap bertahan dalam pekerjaannya.
4. Pemberian kompensasi yang efektif agar mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan perusahaan.

b) Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi bersama–sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis
 - a. Dengan penelitian ini penulis mendapatkan pengalaman yang nyata dalam rangka mengimplementasikan pengetahuan penulis di bidang sdm khususnya penelitian mengenai beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi serta bagaimana kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya.
 - b. Dengan penelitian ini penulis dapat memperluas pengetahuan dan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai bahan masukan saran dan pemikiran bagi pimpinan perusahaan sehingga berdampak dengan meningkatnya kinerja.
 - b. Sebagai bahan perencanaan dan perkembangan dalam rangka mengatasi masalah dalam perusahaan.
3. Bagi Akademik
 - a. Memberikan pengetahuan dan pemahaman serta wawasan mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
 - b. Dapat dijadikan salah satu sumber informasi atau referensi bagi peneliti berikutnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Objek

Menurut Supriyati (2012:38), objek penelitian merupakan variabel yang sedang diteliti pada wilayah penelitian dilaksanakan. Objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi pusat dari masalah penelitian, objek penelitian merupakan faktor atau titik atensi dari sebuah penelitian, sementara subjek penelitian adalah lokasi faktor melekat. Yang menjadi objek penelitian pada penelitian ini adalah kinerja karyawan atau variabel Y.

2. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah kinerja yang melakukan kinerja karyawan pada PT. Sumber Indah Perkasa Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE).

3. Ruang Lingkup Lokasi

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE).

4. Ruang Lingkup Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab I ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORITIK

Dalam bab II ini berisi tentang gambaran. Deskripsi teori, hasil penelitian relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis di PT. Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab III ini menjelaskan jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, metode penelitian, teknik pengumpulan data dan model analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, dan hasil pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V menjelaskan tentang simpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN