

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu perkembangan zaman semakin pesat berkembang terutama dalam dunia bisnis, dunia usaha semakin lama semakin maju. Banyaknya pesaing baru yang bermunculan membuat perusahaan kini harus lebih memperhatikan dan menyiapkan berbagai strategi yang tepat agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Di balik pembangunan strategi ada peran sumber daya manusia. Memilih sumber daya manusia yang tepat dapat mempengaruhi kinerja bisnis. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus mampu memilih sumber daya yang baik karena kinerja sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Di era yang semakin maju mobilitas manusia kemungkinan akan meningkat. Akibatnya, kebutuhan terhadap teknologi, kendaraan, dan kebutuhan lainnya yang dianggap mahal akan meningkat, memenuhi kebutuhan yang terus meningkat akan lebih mudah jika ada perusahaan yang mendukungnya. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dan penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas operasional dalam suatu organisasi terdiri atas berbagai jenis dan tingkat, mulai dari karyawan tingkat rendah sampai dengan pimpinan puncak suatu organisasi. Masing-masing sumber daya ini memberikan kontribusi yang

berbeda dan masing-masing juga memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula, namun kontribusi dan fungsi-fungsi ini saling berkaitan untuk mendukung berjalannya aktivitas dan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi bisnis, terutama di era globalisasi saat ini. Persaingan perdagangan global semakin meningkat. Oleh karena itu, untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan tinggi, kreatif, inovatif, berdaya saing tinggi, dan produktif. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola dengan lebih baik dan memaksimalkan potensi serta kualitas sumber daya manusia agar perusahaan tidak mengalami penurunan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern atau sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dari perusahaan tersebut bisa tercapai. Maka perusahaan juga perlu memiliki sumber daya manusia yang produktif dan kreatif agar dapat memproses produk yang berdaya saing tinggi.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh bentuk lengkap struktur atau susunan organisasinya saja tetapi juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila perusahaan memiliki sumber

daya manusia yang kompeten dan siap mengelola perusahaan dengan seoptimal mungkin. Sebaliknya, menurunnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan akan berakibat pada menurunnya kinerja perusahaan dan akhirnya berujung pada kebangkrutan.

Menurut Simamora (2004) pemanfaatan tenaga kerja yang efisien dan terarah menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan kebijakan yang dapat menggerakkan tenaga kerja agar bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Efektivitas dan keterarahan dalam penggunaan tenaga kerja berperan penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Untuk mencapainya, perusahaan harus menerapkan kebijakan yang mampu memotivasi karyawan agar lebih produktif. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi karena berperan dalam mengoptimalkan sumber daya lainnya. Dalam operasional bisnis, tidak ada faktor lain yang memiliki dampak lebih langsung terhadap perusahaan selain sumber daya manusia, menjadikannya elemen paling penting dalam organisasi.

PT Aceh Distribusindo Raya Lhokseumawe merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Perusahaan ini berperan dalam menyalurkan berbagai macam produk dari produsen ke konsumen atau pengecer di wilayah Lhokseumawe, Aceh. Tugas utama dari perusahaan distribusi seperti ini adalah memastikan kelancaran suplai barang, baik itu produk konsumen, bahan baku, atau barang lainnya, sehingga dapat diterima tepat waktu oleh pasar.

PT Aceh Distribusindo Raya Lhokseumawe adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang mendistribusikan barang kebutuhan pokok dan produk konsumen di wilayah Aceh, khususnya di Lhokseumawe dan sekitarnya. Sebagai distributor, perusahaan ini berfungsi sebagai penghubung antara produsen dan konsumen, dengan memastikan produk-produk seperti makanan, minuman, barang rumah tangga, dan kebutuhan sehari-hari lainnya tersedia di pasar lokal.

Dalam operasionalnya, PT Aceh Distribusindo Raya Lhokseumawe biasanya bekerja sama dengan berbagai merek terkenal untuk mendistribusikan produk secara luas ke toko-toko ritel, grosir, dan pasar tradisional. Perusahaan ini juga berfokus pada pengelolaan logistik, pemasaran, dan pengiriman barang agar produk sampai tepat waktu dan dalam kondisi baik.

Tingginya kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam memperoleh hasil pelayanan yang baik, karena dalam setiap kemajuan perusahaan para karyawan mempunyai peranan penting karena berhubungan langsung dengan konsumen. Jadi itulah alasannya perusahaan wajib memberikan kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja yang seimbang dengan bidang karyawan, agar pekerjaan terselesaikan dengan baik dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai hasil yang memuaskan bagi perusahaan.

Karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi karena kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan. Tersedianya sumber daya manusia di dalam organisasi tidak

hanya diperlakukan seperti itu saja, tetapi juga harus ditingkatkan kualitasnya dengan melakukan suatu usaha.

Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kuantitas Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang berkualitas, kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Agar terwujudnya penempatan sumber daya manusia yang dimiliki yang sesuai dengan keahliannya, perusahaan perlu untuk melakukan analisa jabatan guna menempatkan orang yang tepat sehingga kinerja perusahaan lebih efektif dan memberikan motivasi sendiri untuk bersaing secara positif di dalam perusahaan. Jika pembagian tugas dan pekerjaan berjalan dengan baik, kinerja perusahaan juga akan meningkat, pola pengembangan karir yang terstruktur akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan jabatan di masa yang akan datang. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak bisa dilakukan oleh karyawan (Arismunandar & Khair, 2020). Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Jufrizen, 2017).

Menurut Supatmi *et al.*, (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pendidikan dan pelatihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi kerja, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan/upah, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. 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. Istilah kinerja oleh beberapa ahli yang berbeda, tetapi secara prinsip bahwa kinerja mengarahkan kepada suatu proses dalam rangka pencapaian hasil kerja.

Menurut Chairunnisah *et al.*, (2021) kinerja karyawan merupakan pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dengan pencapaian yang berhasil baik dari segi kualitas maupun kuantitas. kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu. Tanpa kinerja karyawan yang baik, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. (Hasibuan, dalam Anandita *et al.*, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, seperti dalam pemberian fasilitas karyawan yang harus memadai, tempat kerja yang luas, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan atau dengan sesama karyawan.

Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan di tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya baik secara fisik, sosial maupun psikologis. Lingkungan ini mencakup segala sesuatu yang ada di

sekitar karyawan termasuk fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, dan suasana kerja secara keseluruhan.

Menurut Enny dalam Hartini & Wahyuni (2022) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Ketika lingkungan kerja mendukung dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, karyawan akan lebih mudah menyelesaikan tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung melakukan aktivitas perusahaan, keberadaannya berdampak signifikan pada karyawan yang menjalankan tugas tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat penting, karena dapat membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dan membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khairiah & Revida (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Maulani (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo & Indradewa (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil survei data awal yang dilakukan peneliti melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Aceh Distribusindo Raya Lhokseumawe terdapat beragam pandangan mengenai kondisi lingkungan

kerja. Dari hasil tanggapan diketahui bahwa pencahayaan di tempat kerja sudah optimal, tetapi masih terdapat keluhan terkait suhu ruangan dan sirkulasi udara yang kurang baik. Beberapa karyawan menyatakan bahwa ruangan terasa panas dan pengap, terutama saat jam kerja berlangsung lama. Selain itu, tingkat kebisingan di lingkungan kerja juga dinilai kurang baik. Hal ini karena disebabkan oleh lokasi PT yang berada dekat dengan jalan utama, sehingga suara kendaraan sering terdengar masuk ke dalam area kerja. Dalam hal penggunaan warna ruangan, sebagian karyawan menilai bahwa warna yang digunakan di lingkungan kerja sudah cukup baik dan memberikan kesan yang nyaman secara visual. Namun, pada indikator hubungan kerja antarkaryawan, mayoritas karyawan memberikan tanggapan positif. Mereka merasakan adanya kerjasama tim dan komunikasi yang cukup baik antar rekan kerja.

Faktor lain yang harus diperhatikan adalah beban kerja. Pemberian beban kerja terhadap karyawan sangat perlu dipertimbangkan oleh seorang pimpinan karena apabila beban kerja yang diberikan oleh seorang pimpinan terhadap karyawannya itu tinggi maka kinerja karyawan tersebut dapat menurun. Pemberian beban kerja juga harus disesuaikan dengan jam kerja yang ada agar seluruh pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu. Beban kerja adalah aktivitas atau pekerjaan tambahan yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu maka itu tidak menjadi beban kerja. Namun apabila pekerjaan tersebut tidak diselesaikan maka menjadi beban kerja.

Beban kerja terbagi menjadi tiga, yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Ketidakseimbangan dalam beban kerja, baik yang terlalu berat maupun terlalu ringan, dapat menimbulkan inefisiensi dalam pelaksanaan tugas. Beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan surplus tenaga kerja, sehingga perusahaan harus menggaji lebih banyak karyawan meskipun produktivitas tetap sama, yang pada akhirnya menimbulkan inefisiensi biaya. Sebaliknya, kekurangan tenaga kerja atau beban kerja yang terlalu besar bagi jumlah karyawan yang terbatas dapat menyebabkan kelelahan fisik dan tekanan psikologis, sehingga menurunkan produktivitas kerja karena karyawan terlalu lelah.

Oleh karena itu, perusahaan perlu cermat dalam membagi beban kerja kepada setiap karyawan agar kinerja mereka dapat meningkat dan target perusahaan tercapai. Jika beban kerja terlalu besar sementara jumlah karyawan tidak mencukupi, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan menurunnya produktivitas, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja dan hasil kerja yang kurang maksimal.

Menurut Krisdianto *et al.*, (2023) beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang karyawan dalam periode waktu yang telah ditetapkan. Selanjutnya menurut Erni *et al.*, (2022) Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis serta reaksi emosional. Saat memuat terlalu banyak pekerjaan yang diberikan kepada pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi baik

perusahaan maupun pilihan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari Sitompul *et al.*, (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut penelitian oleh Rolos *et al.*, (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Sugiharjo & Aidata 2018 beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun berdasarkan hasil survei data awal yang dilakukan peneliti melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Aceh Distribusindo Raya Lhokseumawe, terdapat beberapa fenomena yang menunjukkan perlunya penguatan dalam berbagai aspek. Sebagian besar karyawan merasa bahwa target yang diberikan perusahaan cukup tinggi dan seringkali tidak sebanding dengan sumber daya yang tersedia. Pada aspek kondisi pekerjaan terdapat keluhan mengenai lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti kurangnya peralatan kerja. Dari sisi jam kerja efektif, beberapa responden menyebutkan bahwa jam kerja yang diterapkan sudah cukup baik, sesuai dengan beban kerja dan memberikan waktu istirahat yang memadai. Sementara itu, volume pekerjaan dinilai cukup tinggi, terutama dalam periode tertentu seperti saat akhir bulan atau saat ada permintaan pelanggan yang meningkat.

Faktor lain yang dapat menentukan meningkatnya kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara

maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial.

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sembiring & Tanjung, 2021).

Munajah (2019) menambahkan jika pegawai mendapatkan kompensasi dengan sistem yang adil terbuka dan objektif maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat, terutama dalam pemberian kompensasi yang di kaitkan dengan kinerja. Senada dengan itu, (Nasution, 2022) menyatakan bahwa besar kecilnya pemberian kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Oleh sebab itu apabila kompensasi diberikan dengan tepat, maka pegawai dapat mencapai kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dapat memperoleh kinerja pegawai yang optimal, sebaliknya apabila pemberian kompensasi kurang memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai kemungkinan besar mengalami penurunan atau terjadinya penurunan kualitas kerja pegawai.

Menurut Ajabar (2020) kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diperoleh pekerja sebagai hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya menurut Hasibuan dalam Yani (2022a) kompensasi adalah seluruh pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya alam. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjannah *et al.*, (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Syach & Purnama (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wibowo *et al.*, 2017 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Program kompensasi juga penting bagi bisnis karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Jika kompensasi tidak dikelola dengan baik, perusahaan dapat kehilangan karyawan yang mampu dan mengeluarkan biaya untuk menarik, memilih, melatih, dan mengembangkan pengganti. Sekalipun karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak setia kepada perusahaan dan mengurangi kinerja di tempat kerja.

Adapun berdasarkan hasil observasi data awal yang dilakukan peneliti melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Aceh Distribusindo Raya

Lhokseumawe, terdapat beberapa fenomena yang ada di PT Aceh Distribusindo Raya Lhokseumawe. Sebagian besar responden menyatakan bahwa gaji yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari. Terkait asuransi, mayoritas karyawan mengakui bahwa perusahaan telah memberikan perlindungan dasar berupa asuransi kesehatan. Namun asuransi tersebut masih terbatas, misalnya belum termasuk anggota keluarga atau belum menanggung pemekrisaan secara menyeluruh. Tunjangan yang diberikan perusahaan cukup baik, terutama dalam bentuk tunjangan transportasi, kehadiran, dan lembur. Mayoritas karyawan menyatakan bahwa keberadaan tunjangan tersebut memberikan tambahan penghasilan yang membantu dalam menunjang kebutuhan sehari-hari. Mengenai fasilitas kerja, sejumlah karyawan menilai bahwa fasilitas yang tersedia masih bisa ditingkatkan lagi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Agar perusahaan dapat terus maju dan mencapai tujuannya. Maka perlu dilakukan pengembangan terhadap kinerja karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang adil, mengelola beban kerja secara proporsional, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tingginya kinerja karyawan disebabkan oleh adanya kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja yang terjadi dengan baik maka hal inilah yang mendorong penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Beban**

Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aceh Distribusindo Raya Lhokseumawe”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Aceh Distribusindo Raya Lhokseumawe?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aceh Distribusindo Raya Lhokseumawe?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aceh Distribusindo Raya Lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian Ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Aceh Distribusindo Raya Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aceh Distribusindo Raya Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap PT. Aceh Distribusindo Raya Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi penelitian diharapkan dapat menambahkan pengetahuan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dalam keadaan nyata.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi, perbandingan bahan acuan dan peningkatan kinerja karyawan PT. Aceh Distribusindo Raya Lhokseumawe.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan pengembangan bagi penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap PT. Aceh Distribusindo Raya Lhokseumawe.