

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai aset utama dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor penentu yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Rahayu & Sutrischastini, 2022).

Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada perkembangan bisnis perusahaan. Begitu pula sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk tentunya akan berdampak negatif pada perkembangan bisnis Perusahaan (Robbins & Judge, 2019). Salah satu indikator utama keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan, karena melalui karyawanlah seluruh program dan strategi perusahaan dapat diimplementasikan secara efektif. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi hal yang sangat krusial bagi keberlangsungan dan pertumbuhan bisnis.

Hal ini juga berlaku pada PT. Ika Bina Agro Wisesa (IBAS) Aceh Utara, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit dan memiliki peran strategis dalam menyerap tenaga kerja lokal serta menggerakkan perekonomian daerah. Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, PT IBAS menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal, mengingat proses produksi crude palm oil (CPO) sangat bergantung pada efektivitas dan efisiensi tenaga kerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami

berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar dapat menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan berkelanjutan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut diantaranya adalah kompensasi, komunikasi, dan kompetensi karyawan. Kompensasi merupakan salah satu bentuk apresiasi yang mencerminkan sejauh mana kontribusi mereka dihargai oleh organisasi. Imbalan yang bersifat finansial seperti gaji, insentif, dan bonus, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang disampaikan oleh Khan et al. (2024), penghargaan dalam berbagai bentuk sangat menentukan sejauh mana individu merasa dihargai atas pencapaian kerjanya. Gomez et al. (2021) juga menekankan bahwa elemen-elemen finansial seperti gaji pokok, tunjangan, dan bonus merupakan faktor penting yang mendorong kinerja karyawan. Berdasarkan pandangan tersebut, penelitian ini secara khusus memfokuskan perhatian pada dimensi kompensasi yang bersifat finansial, dengan pertimbangan bahwa aspek ini paling langsung dirasakan oleh karyawan dan berpotensi memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa sebagian karyawan merasa belum puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan. Ketidaksesuaian antara beban kerja dan insentif, keterlambatan pembayaran tunjangan, serta kebijakan perusahaan yang sempat mengurangi gaji karyawan akibat pengurangan jam kerja menjadi sorotan utama yang memengaruhi semangat kerja. Kondisi ini turut berkontribusi terhadap turunnya motivasi dan loyalitas sebagian karyawan.

Beberapa penelitian menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Saman, 2020; Zaeni et al., 2022; Marisananda et al., 2023). Namun, hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa kompensasi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Parawangsa et al., 2022; Rahayu et al., 2023).

Faktor kedua yang juga penting adalah komunikasi, komunikasi organisasi yang efektif sangat penting dalam menyampaikan informasi, membangun hubungan antar individu, dan mendukung pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Komunikasi yang terbuka dan dua arah dapat memperjelas peran, memperkuat koordinasi, serta mendorong partisipasi aktif, yang semuanya berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Luthans, 2021). Selain itu, *Teori Konektivitas Komunikasi* menjelaskan bahwa keterhubungan komunikasi yang baik antar bagian dalam organisasi akan mendorong efektivitas kerja tim dan menyatukan tujuan individu dengan tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Daft, 2016). Komunikasi yang terbuka dan jelas dapat mencegah kesalahpahaman, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendorong partisipasi aktif dari seluruh elemen dalam organisasi sehingga kinerja menjadi lebih optimal. Sebaliknya, komunikasi yang buruk sering kali menyebabkan konflik, rendahnya semangat kerja, dan menurunnya kinerja.

Fenomena yang terjadi di PT. Ika Bina Agro Wisesa menunjukkan adanya kendala komunikasi antara manajemen dan karyawan. Beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya sosialisasi terkait perubahan kebijakan, serta lambatnya respon manajemen terhadap keluhan operasional. Selain itu, komunikasi

antardivisi juga belum berjalan maksimal, sehingga menimbulkan duplikasi pekerjaan atau salah pengertian dalam pelaksanaan tugas. Hambatan-hambatan tersebut berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan memengaruhi pencapaian target perusahaan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan (Hee et al., 2019; Harahap & Atunnisa, 2021; Milayani & Parwita, 2023). Namun, ada pula penelitian yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Wahyuni & Idris, 2022; Zulkarnain, 2023).

Faktor berikutnya yang tidak kalah penting adalah kompetensi, yaitu kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif (Spencer & Spencer, 2020). Karyawan yang kompeten akan mampu bekerja secara mandiri, menyelesaikan masalah dengan baik, serta menunjukkan perilaku kerja profesional. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, perusahaan dituntut untuk memastikan bahwa karyawannya memiliki kompetensi yang relevan dan terus berkembang. Hal ini sejalan dengan Teori Kompetensi oleh Boyatzis (1982), yang menyatakan bahwa kompetensi mencakup karakteristik mendalam dari seseorang yang secara langsung berhubungan dengan kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu.

Selain itu, menurut *Resource-Based View Theory* (Barney, 1991), kompetensi sumber daya manusia yang unik dan sulit ditiru merupakan aset strategis yang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu,

pengembangan kompetensi karyawan menjadi hal yang sangat krusial agar kinerja karyawan dan organisasi dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa sebagian karyawan PT. Ika Bina Agro Wisesa belum memiliki keterampilan teknis yang sesuai dengan tuntutan kerja. Di sisi lain, kemampuan interpersonal seperti kerja sama tim juga belum merata di seluruh divisi. Hal ini berdampak pada koordinasi kerja yang kurang efektif dan menurunkan kualitas output kerja secara keseluruhan.

Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Asmini et al., 2022; Herwina, 2022; Nurfitriah et al., 2023). Namun, ada pula penelitian yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Handayani & Kurniawan, 2021; Hakim et al., 2022).

Fenomena-fenomena yang muncul di PT. Ika Bina Agro Wisesa Aceh Utara menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Beberapa karyawan mengalami penurunan motivasi yang berkaitan dengan ketidakpuasan terhadap kompensasi, khususnya kompensasi finansial, terutama setelah adanya pemotongan gaji karena penyesuaian jam kerja. Selain itu, hambatan komunikasi vertikal dan horizontal masih sering terjadi, sehingga menimbulkan miskomunikasi dan pelaksanaan tugas yang kurang terkoordinasi. Kesenjangan kompetensi teknis dan interpersonal juga menjadi kendala dalam pencapaian kinerja yang konsisten di berbagai divisi.

Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan yang menguji pengaruh kompensasi, komunikasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Ika

Bina Agro Wisesa Aceh Utara yang memiliki karakteristik pekerjaan dan tantangan operasional tersendiri. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan berkelanjutan.

Maka dari itu penulis ingin meneliti **Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Bina Agro Wisesa Aceh Utara.**

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Bina Agro Wisesa Aceh Utara?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Bina Agro Wisesa Aceh Utara?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Bina Agro Wisesa Aceh Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Bina Agro Wisesa Aceh Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Bina Agro Wisesa Aceh utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Ika Bina Agro Wisesa Aceh Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dengan menjelaskan pengaruh kompensasi, komunikasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam topik yang serupa dan pengembangannya, khususnya terkait strategi peningkatan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Beberapa manfaat secara praktis yaitu sebagai berikut :

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya kompensasi, memperbaiki komunikasi di tempat kerja, dan membuka peluang pengembangan kompetensi, sehingga karyawan lebih termotivasi, merasa dihargai, dan dapat meningkatkan kinerjanya.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat membantu pihak manajemen perusahaan dalam

merumuskan kebijakan manajemen SDM yang lebih tepat, khususnya dalam hal pemberian kompensasi, pengelolaan komunikasi, dan pengembangan kompetensi karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing secara keseluruhan.