

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini membuat bisnis dan industri berkembang dengan cepat, yang menghasilkan persaingan yang semakin ketat antara bisnis. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen penting yang tidak dapat terpisahkan dalam suatu instansi maupun perusahaan. Peran Sumber Daya Manusia sangat menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Agar dapat menjalankan fungsinya dengan efektif, perusahaan memerlukan individu yang terampil dan memiliki karakter yang kompeten dan berkualitas, baik perusahaan di bidang barang maupun jasa, karena hal tersebut sangat penting untuk menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus menerapkan sumber daya yang efektif.

Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal agar mencapai visi perusahaan. Perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan output pada perusahaan. Kinerja karyawan adalah faktor kunci yang mencerminkan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi.

Faktor pertama yang dapat memperburuk kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah adanya beban kerja yang berlebih yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan semangat kerja menurun, dengan menurunnya semangat kerja karyawan menjadi stres dan munculnya stres pada karyawan dapat menurunkan kinerja pada karyawan. Sedangkan beban kerja yang rendah akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, dengan meningkatnya semangat karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kemudian faktor kedua yang memengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kompensasi. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja.

Selain kedua faktor tersebut, komunikasi dalam perusahaan memegang peran penting dalam satu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Komunikasi pada perusahaan tersebut diduga mengalami masalah, yaitu sering ditemukan adanya kesalahan penyampaian informasi antar divisi maupun sesama divisi yang ada dalam perusahaan.

PT. Sany Toga Gemilang Medan Sumatera Utara selaku pengelola dan penyedia tenaga kerja akan membantu setiap perusahaan dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia dengan tetap mengacu kepada *planning* perusahaan atau kualitas karyawan yang dibutuhkan dengan tetap mensejajarkan *planning* perusahaan sebagai *planning*.

Menurut salah satu karyawan PT. Sany Toga Gemilang Medan Sumatera Utara pernah mengalami stres kerja karena *double job* dan tuntutan tugas yang banyak harus terselesaikan dalam waktu tertentu dan masih butuh waktu beradaptasi pada pekerjaan.

Untuk melihat kinerja karyawan dapat dilihat dari data tingkat absensi karyawan PT. Sany Toga Gemilang Medan Sumatera Utara sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Tingkat Absensi Karyawan PT. SANY TOGA GEMILANG KOTA MEDAN SUMATERA UTARA 2020-2024

Tahun	Karyawan	Jumlah Hari Kerja/ Thn	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absen (Hari)	Persentase (%)
2020	12	260	3.120	16	0.51
2021	26	260	6.760	53	0.78

2022	28	260	7.280	68	0.93
2023	30	260	7.800	55	0.70
2024	32	260	8.320	73	0.87

Sumber: PT. SANY TOGA GEMILANG MEDAN SUMATERA UTARA

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan sesuai dengan tabel tersebut dapat dilihat tingkat absensi karyawan PT. Sany Toga Gemilang Medan Sumatera Utara dari tahun 2020 sampai dengan 2024 adalah berfluktuasi setiap tahunnya dan rata-rata tingkat absensi karyawan setiap tahun adalah 0.75% ini menunjukkan bahwa ada suatu hal yang menjadi indikasi masalah yang terjadi di dalam PT. Sany Toga Gemilang Medan Sumatera Utara.

Dari hasil rata-rata yang sudah dijelaskan di atas di tahun 2020 presentasi kerja karyawan menurun, dan kembali meningkat di tahun 2023 sampai dengan tahun 2022, kemudian kembali menurun di tahun 2023. Dari beberapa masalah diatas terlihat bahwa tingkat semangat kerja menjadi sumber dari beberapa masalah yang timbul di perusahaan, dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian diatas maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sany Toga Gemilang Medan Sumatera Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sany Toga Gemilang Di Kota Medan Sumatera Utara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sany Toga Gemilang Di Kota Medan Sumatera Utara?
3. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sany Toga Gemilang Di Kota Medan Sumatera Utara?
4. Apakah beban kerja, kompensasi, dan komunikasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sany Toga Gemilang Di Kota Medan Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meneliti dan menganalisis kinerja karyawan dipengaruhi beban kerja.
2. Meneliti dan menganalisis kinerja karyawan dipengaruhi kompensasi.
3. Meneliti dan menganalisis kinerja karyawan dipengaruhi komunikasi.
4. Meneliti dan menganalisis kinerja karyawan dipengaruhi beban kerja, kompensasi, dan komunikasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk menambah pengetahuan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk menentukan strategi dalam mengambil keputusan terkait strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya dengan memperhatikan variabel beban kerja, kompensasi, dan komunikasi.
 - b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan terkait faktor-faktor yang memengaruhi keputusan investasi.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Beban Kerja

Beban kerja adalah menggunakan teknik analisis kerja, taktik analisa beban kerja serta teknik manajemen lainnya untuk secara sistematis memperoleh 3 informasi tentang efektif serta efisien kerja suatu unit usaha atau pemberi kerja dalam jangka waktu tertentu, Siswanto (2017:38).

Beban kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, Robbins dan Judge (2018:429).

Sehingga, dapat kita simpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam kurun waktu tertentu, dengan mempertimbangkan tingkat kesulitan, keterampilan, potensi, serta alokasi waktu dan sumber daya yang digunakan.

1.5.2 Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai “segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan,” mencakup baik bentuk uang maupun non-uang, G. W. Pio Kusuma (2024)

Kompensasi merupakan “balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non-keuangan,” serta merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan, Kasmir (2019:233)

1.5.3 Komunikasi

Komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender, Mangkunegara (2017: 145).

Menurut Webster New Collogiate Dictionary “istilah komunikasi berasal dari istilah Latin *Communicare*, bentuk past participle dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, Putri dan Ratnasari (2019).

1.5.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Lubis F.R.A et.al dalam Edison et.al (2023).

Kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi, Prasadja Ricardianto (2018:67)

1.5.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja menurut Munandar dan Sunyoto (2018: 20) merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Munandar (2018) beban kerja yang berlebihan secara fisik akan mengganggu mental dan melakukan kegiatan yang terlalu banyak baik secara fisik atau mental akan menyebabkan terjadinya stress kerja.

Dalam penelitian Novie (2022) dan (Kurnia & Sitorus, 2022) terbukti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa

salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni beban kerja dan sisanya faktor-faktor lain, dan dapat diartikan bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.5.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan akan semakin baik pula.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pranata, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo” menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan menurut (Kurniawan, 2021) dengan hasil penelitian menyatakan kompensasi secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja.

1.5.7 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan faktor penting dalam organisasi karena berperan sebagai alat untuk menyampaikan informasi, instruksi, dan membangun hubungan kerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka bekerja dengan arah yang pasti, motivasi yang kuat, dan hubungan yang lebih harmonis di lingkungan kerja.

Dalam penelitian Robbins dan Judge (2019), komunikasi yang efektif membantu meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan bekerja lebih produktif. Kinerja ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah komunikasi, baik secara vertikal (atasan-bawahan) maupun horizontal (antar rekan kerja). Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.5.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

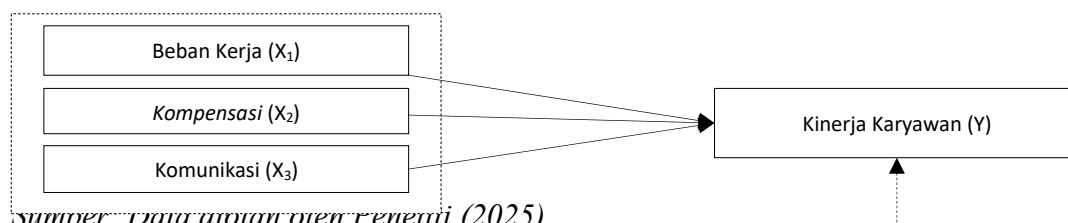
No.	Penulis	Topik	Variabel	Kesimpulan
1.	Baiq Nurmalisa Dwinati (2019)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram)	Variabel Independen (X) <ul style="list-style-type: none"> Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2.	Oktavia Dwi Ambarwati, M. Ridwan Basalamah, Nurhidayah. (2022)	Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Wilayah PT PLN (Persero) UPT Probolinggo	Variabel Independen (X) <ul style="list-style-type: none"> Komunikasi Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial.

3.	Mas Yogi Aslian (2019)	Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra (Jurnal Ilmu Manajemen)	Variabel Independen (X) <ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja (X_1), • Lingkungan Kerja (X_2), Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.
----	------------------------	--	---	---

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

1.6 Kerangka Konseptual

Untuk mengarahkan penulisan proposal, diperlukan kerangka pemikiran yang menunjukkan adanya hubungan teoritis antara variabel yang akan diteliti. Berikut adalah masalah dalam penelitian ini untuk lebih jelasnya kerangka berpikir ini dapat dilihat pada Gambar 1.1



Sumber: Data awal penelitian (2025)

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir

Keterangan:

- ▶ : Pengaruh Parsial
- - - - -▶ : Pengaruh Simultan

1.7 Hipotesis Penelitian

- H₁ : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sany Toga Gemilang Kota Medan Sumatera Utara
- H₂ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sany Toga Gemilang Kota Medan Sumatera Utara
- H₃ : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sany Toga Gemilang Kota Medan Sumatera Utara
- H₄ : Beban Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sany Toga Gemilang Kota Medan Sumatera Utara