

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Kemampuan sumber daya manusia adalah suatu wujud dari kualitas kerja karyawan dalam bekerja, sumber daya manusia akan menghasilkan suatu pekerjaan yang menguntungkan dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam perubahan ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Salah satu tujuan pengelolaan sumberdaya manusia adalah memajukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang

dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Kinerja karyawan didorong oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang berpengaruh antara lain dihubungkan dengan sifat karyawan itu sendiri (Mangkunegara, 2013) misalnya kompetensi, skill, sikap, komitmen, integritas, kesadaran, motivasi, kematangan, dan lain sebagainya. Faktor internal yang dapat berpengaruh ialah seperti, kompensasi atau insentif, lingkungan kerja atau suasana kerja dan lain sebagainya. Kedua faktor tersebut sangat mempengaruhi dan menentukan kinerja karyawan. Dalam usaha meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan, pihak dari perusahaan dituntut untuk lebih berperan dalam menyiapkan kinerja karyawannya agar tercipta karyawan yang handal dan profesional hingga mampu mencapai pencapaian tujuan dengan sasaran yang tepat sesuai dengan tugas serta tanggungjawab yang telah ditentukan.

PT Perkebunan Nusantara XIII adalah perusahaan industri minyak kelapa sawit dan mengawali perjalanannya pada tahun 1996 dalam upaya mencapai tujuannya tentu memerlukan dukungan sumberdaya manusia yang bertanggungjawab, berdedikasi, dan memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi untuk mengelola perusahaan.

Pada tahun 2016 lalu, industri kelapa sawit nasional menghadapi berbagai tantangan, PT Perkebunan Nusantara (PTPN) XIII harus menunda pembayaran gaji semua karyawan, karena pengaruh melambatnya ekonomi. BUMN perkebunan ini

setidaknya memiliki sekitar 9.000 karyawan tetap. Jumlah ini diluar angka karyawan kontrak dan buruh lepas.

Berdasarkan pengamatan sementara disimpulkan bahawa permasalahan sumberdaya manusia yang di hadapi di PT. Perkebunan Nusantara XIII kebun longkali saat ini adalah tentang kebijakan kompensasi yang diterima karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII kebun longkali belum menerima kompensasi yang layak apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa beberapa pegawai sering mengeluhkan tentang permasalahan penundaan gaji yang cukup lama, bila hal ini terus terjadi karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari yang dimana karyawan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Menurut (Fathonah, 2011) jika karyawan diliputi perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterima, maka dampaknya bagi organisasi akan berdampak negatif, artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai dan menurunkan tingkat kinerja karyawan. (Kasenda, 2013) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi pernyataan berbeda dikemukakan oleh (Riyadi, 2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional. Salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan untuk mencukupi kebutuhan, sementara perusahaan mereka membayar karyawan

agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan, dengan tujuan utama untuk memajukan jalannya usaha perusahaan. Jadi masih ada gap research atau kesimpangsiuran hasil antara kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 1.1**  
Gap Research Kompensasi terhadap Kinerja

<b>Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan</b>		
Peneliti	Hasil	Gap
Slamet Riyadi (2011)	Kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan	Kesimpangsiuran hasil antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
Ririvega Kasenda (2013)	Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Fathonah (2012)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	

Dalam praktik organisasi, selain kompensasi, ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, maka dari itu organisasi perusahaan patut berusaha menjamin supaya faktor yang berkaitan dengan kinerja dapat terpenuhi dengan semaksimal mungkin, faktor lain yang dapat mempengaruhinya salah satunya adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dengan lingkungan kerja yang baik akan memacu produktivitas dan meningkatkan kinerja karyawan. (Kiswuryanto, 2014) Apabila kondisi lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang sekaligus dapat memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya.

Ada dua jenis lingkungan kerja. yaitu lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja sangat melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat terpisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi standart, tentunya setiap perusahaan memiliki standart kelayakan lingkungan kerja dalam organisasinya. Lingkungan kerja yang layak akan memberikan kontribusi kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stress kerja karyawan (Sedarmayanti, 2009).

Lingkungan kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara kebun longkali berdasarkan pengamatan yang terjadi dilapangan mengalami perkembangan yang baik dan memenuhi standart, hubungan antar karyawan dan atasan terjalin baik, hubungan antar sesama karyawan terjalin dengan baik. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebab kinerja yang maksimal merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dalam penelitian (Sugiyarti, 2012). Lingkungan kerja di sekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan, sebab lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat di tempuh untuk menjamin karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami berbagai jenis gangguan. perhatian terhadap kondisi dari lingkungan kerja, diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja dan mengurangi rasa jenuh dalam bekerja sehingga karyawan dapat melakukan tugas-tugasnya secara maksimal dan pada akhirnya karyawan merasa puas dalam bekerja

sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Bila kondisi lingkungan kerja positif maka hasil kerja yang dicapainya akan positif.

Dalam penelitian (Fathonah, 2011) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. (Anas, 2013) menyatakan hal yang sama dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan berbeda diungkapkan oleh penelitian (Arianto, 2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar, dengan demikian masih ada kesimpangsiuran hasil atau gap research antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**  
Gap Research Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

<b>Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</b>		
Peneliti	Hasil	Gap
Fathonah (2011)	Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	
Sari dkk (2017)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Arianto (2013)	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.	Kesimpangsiuran hasil antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang tak kalah penting di dalam praktek manajemen sumberdaya manusia dan perilaku organisasi, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kompensasi, lingkungan kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Handoko 2013). Kepuasan kerja yang meningkat

tinggi diharapkan oleh organisasi karena hal ini berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi yang dikelola berjalan dengan baik, kepuasan kerja memiliki peran sangat penting bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi/perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. (Biswas, 2012) menyatakan bahwa seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII kebun longkali mengalami ketidakpuasan dalam penerimaan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan. Permasalahan kepuasan kerja yang ada maka dari pihak perusahaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Sementara setiap karyawan secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Dalam penelitian (Arofah, 2015) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Kusumaningtyas, 2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat diukur dari seberapa besar karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dan seberapa tinggi komitmennya, apabila seorang merasa puas dari apa yang mereka kerjakan dan mereka dapatkan selama ini mereka akan bekerja secara maksimal dan melakukan hal hal yang lebih diluar tugas mereka.

Kinerja tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi perusahaan, semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang baik, maka pencapaian dan peningkatan produktifitas secara menyeluruh akan meningkat sehingga perusahaan mampu bersaing dan bertahan dalam persaingan global. Oleh karena itu dalam penulisan penelitian ini dilakukan untuk meninjau sejauh mana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII kebun long-kali. Sehingga judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel Intervening” Studi Pada PT. Perkebunan Nusantar XIII kebun long-kali.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini adalah:

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat di simpulkan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja?



7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

### **C. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut

#### **1. Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan membantu pembaca dalam memahami kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

#### **2. Praktis**

##### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIII

kebutuhan long-kali yang dapat memberi masukan pada manajemen dalam pengelolaan kompensasi, lingkungan kerja dengan demikian kepuasan kerja karyawan yang mengalami masalah dapat ditingkatkan sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

b. Bagi Pihak Lain

Memberikan sejauh mana kompensasi, lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**3. Bagi Penulis**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dan mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.