

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Pasaman Barat salah satunya adalah PT.Pasaman Marama Simpang Sejahtera. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan, umumnya perusahaan memiliki tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, pada era global ini pandangan terhadap organisasi dalam suatu perusahaan sudah meningkat. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja karyawan yang rendah. Kesuksesan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan terhadap pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing dan meningkatkan kinerja organisasi (**Rahmatullah & Hadi, 2018**).

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam pelaksanaan roda perusahaan. Perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan perempuan yang lebih banyak dibandingkan karyawan laki-laki. Dalam beberapa tahun terakhir kontribusi perempuan di dalam dunia kerja semakin diakui. Pengakuan terhadap peran dan eksistensi perempuan ditandai dengan banyaknya perempuan yang menempati sejumlah posisi penting dalam berbagai organisasi baik yang dikelola oleh pemerintah ataupun swasta di tanah air. Dibawah kepemimpinan Haris Syahrudin PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu memberi perhatian besar terhadap kompensasi yang di berlakukan tidak hanya di tentukan

dari kuantitas dan kualitas kerja karyawan, akan tetapi menimbang dari perusahaan karyawan (**Jamaluddin, 2021**).

Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT.Pasaman Marama Simpang Sejahtera yaitu ketidakjelasan pengelola dalam mengambil gaji. Jika ditinjau dari fiqh muamalah, maka sistem penggajian dalam pengelolaan kebun sawit (Plasma) PT Pasaman Marama Sejahtera di Jorong Simpang Gadang Nagari Sungai Aua Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat hukumnya tidak sah, karena tidak terpenuhinya salah satu syarat akad ijarah, yaitu adanya unsure ketidakrelaan dari pemilik sawit terhadap hasil yang diterimanya setiap bulan. Adanya ketidakjelasan dalam pengambilan gaji oleh pengelola, dimana pengelola telah mengambil tambahan gaji di luar kesepakatan dari pemilik, maka adanya unsure menzalimi salah satu pihak yang berakad. Sehingga sistem penggajian di perusahaan tersebut dikatakan tidak jelas dan kurang baik dalam mengelola gaji karyawannya.

Berikut merupakan tabel absen karyawan dari PT. Pasaman Mrama Simpang Sejahtera Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat:

Tabel 1.1

Absensi Karyawan PT. Pasaman Marama Simpang Sejahtera Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat

Bulan/2021	Absensi				
	Hadir	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa keterangan
Januari	129	2	3	1	3
Februari	117	7	5	3	6
Maret	119	2	8	6	3
April	124	4	4	3	3
Mei	128	3	2	3	2
Juni	115	7	5	6	5
Juli	129	2	4	1	2

Agustus	132	2	1	2	1
September	127	1	6	2	2
Oktober	120	5	6	6	1
November	125	2	2	7	2
Desember	130	1	3	2	2

Sumber : PT. Pasaman Marama Sejahtera (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi dari PT. Pasaman Marama Sejahtera masih tinggi. Terdapat bahwa absensi selama tahun 2021 dari setiap bulannya dapat dilihat bahwa yang hadir lebih banyak dibandingkan dengan yang sakit, izin, cuti dan tanpa keterangan. Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang masih tinggi. Hal ini akan mempengaruhi karena organisasi dan menurunkan motivasi karyawan dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja (Kustomo, 2018). Kinerja pegawai merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu menentukan prospek kerja, mencari kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja untuk saling berkomunikasi (Diansyah et al., 2020) (Ardini & Pradana, 2021). Selanjutnya kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang tersebut. Berdasarkan hal tersebut, dapat saya simpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang)(**R. N. Adha, 2019**). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai (kecerdasan/IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin dan sikap kerja. Kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (**R. N. Adha, 2019**). Setiap perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik, mereka yang memiliki kinerja yang baik diyakini dapat memberikan kontribusi maksimal dan selalu optimal dalam bekerja.

Karyawan yang selalu bekerja tanpa menuntut hak yang semestinya diperoleh, dianggap sebagai karyawan teladan. Oleh karena itu untuk mendukung produktifitas kerja di PT. Pasaman Marama Sejahtera, maka diperlukan pegawai yang memiliki tingkat kepedulian yang tinggi, sikap yang setia terhadap tempat bekerja dan mampu memberikan pelayanan yang baik dalam keadaan apapun sehingga perlu penekanan sikap untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan kepada setiap karyawan. Banyaknya fenomena tentang kinerja kerja karyawan yang terjadi memerlukan penanganan yang serius, perlu diperhatikan sistem pemeliharaannya dalam tingkat kebutuhan dan kesejahteraan dalam proses untuk tercapainya target-target kerja yang telah disepakati dan direncanakan oleh perusahaan. Apabila sistem pemeliharaan tidak sesuai dengan

tujuan, maka akan menimbulkan masalah bagi pegawai maupun perusahaan itu sendiri.

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (**Prasetiyo & Riadi, 2021**). Motivasi sebagai faktor yang mendorong seorang individual dalam melakukan suatu pekerjaan ataupun aktivitas, motivasi dapat dikatakan salah satu faktor mempengaruhi seorang individual ataupun kelompok. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya (**V. J. Caiozzo, 2019**). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (**V. J. Caiozzo, 2019**).

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pengaruh motivasi kerja merupakan seseorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk

dilakukan. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan ujung tombak bagi perusahaan dalam mencapai target-target perusahaan.

PT. Pasaman Marama Sejahtera memberikan bantuan bedah rumah melalui program *Corporate Social Responsibility* (CSR) tahun 2020) kepada Edi Sofyan di Sayur Maincat Jorong Koto Pinang, Nagari Ujung Gading, Kecamatan Lembah Melintang. Acara peresmian Bedah rumah tersebut dilaksanakan pada, Sabtu (8/8/2020). Kinerja ini tentu saja banyak faktor yang mempengaruhinya beberapa diantaranya adalah Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan komitmen organisasi dari karyawan itu sendiri. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan bagian manajerial instansi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Sastrohadiwiryo dalam Sinambela (2018:218) menyatakan bahwa Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Dwianto, 2019) . kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, pemberian kompensasi dimaksud agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal (**Faris & Hadi, 2019**). Dengan demikian organisasi akan

hanya berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal, salah satunya dengan member motivasi yang baik dan kompensasi yang seimbang.

Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi (**Dwianto, 2019**). Dari pengertian diatas dapat saya simpulkan bahwa Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh seseorang pekerja/karyawan atas hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (**Arifin & Putra, 2019**). Dari penelitian Ahmad Badawi Saluy dan Yuwinta Treshia Tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT IE bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya keterikatan psikologis seorang pegawai pada suatu organisasi untuk loyal dan terlibat dalam organisasi (**Dasmadi, 2021**). Variabel komitmen organisasioanl sebagai pemediasi juga muncul karena kalau karyawan memiliki rasa bahagia di tempat kerja maka rasa memiliki perusahaan atau komitmennya pada organisasi

juga meningkat (Ribeiro et al., 2018) (**Nathania, 2018**). Dari pernyataan diatas dapat saya simpulkan pengertian komitmen organisasioanal adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dari penelitian Yessica Nathania tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Warunk Upnormal Surabaya bahwa komitmen organisasioanal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara persial maupun simultan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (**Nuruzzaman & Chilyatul Baroroh, 2021**) dengan judul pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPD Gapensi Jawa Barat, yang mengungkapkan bahwa Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPD Gapensi Jawa Barat dengan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Pasaman Marama Sejahtera Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan di PT. Pasaman Marama Sejahtera memiliki kinerja yang kurang baik seperti karyawan yang sering tidak mematuhi perintah atasan dan karyawan sering menunda-nunda pekerjaan.

2. Sistem penggajian di PT. Pasaman Marama Sejahtera tidak tetap, karena dipengaruhi oleh jumlah panen, harga jual sawit, dan biaya operasional yang dikeluarkan dalam 1 bulan.
3. Tidak merealisasikan dana *Corporate Social Responsibility* (CSR) atau tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat sekitar.
4. Muncul Sipogu, Harimau Sumatra, pada 19 Juli 2021 di perkebunan PT. Pasaman Marama Sejahtera di Sungai Aur, Pasaman Barat.
5. Pencemaran limbah yang dilakukan PT. Pasaman Marama Sejahtera terhadap Sungai Pematang Sontang di Kecamatan Sungai Aur.
6. Jumlah karyawan perempuan lebih banyak dibandingkan karyawan laki-laki jadi membuat jabatan penting diambil alih perempuan.
7. Banyak karyawan yang mengundurkan diri akibat ketidaksesuaian dengan kondisi dan suasana lingkungan kerja di kebun.
8. Sebagian karyawan di PT. Pasaman Marama Simpang Sejahtera sering terlambat masuk kerja.
9. Kerusakan lingkungan di daerah PT. Pasaman Marama Simpang Sejahtera Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
10. Lokasi perumahan yang ada di PT. Pasaman Marama Simpang Sejahtera jauh dari lokasi pusat strategis

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Motivasi,

Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pasaman Marama Sejahtera Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat pada divisi Estate lapangan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang seperti yang dijelaskan di atas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Pasaman Marama Simpang Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Pasaman Marama Simpang Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasaman Marama Simpang Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasaman Marama Simpang Sejahtera?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasaman Marama Simpang Sejahtera?
6. Bagaimana pengaruh motivasi, kinerja karyawan terhadap komitmen organisasional pada PT. Pasaman Marama Simpang Sejahtera?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi, kinerja karyawan terhadap komitmen organisasional pada PT. Pasaman Marama Simpang Sejahtera?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Pasaman Marama Simpang Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Pasaman Marama Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pasaman Marama Simpang Sejahtera.
4. Untuk menegetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasaman Marama Simpang Sejahtera.
5. Untuk menegtahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasaman Marama Simpang Sejahtera.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kinerja karyawan terhadap komitmen organisasional pada PT. Pasaman Marama Simpang Sejahtera.
7. Untuk menegetahui pengaruh kompensasi, kinerja karyawan terhadap komitmen organisasional pada PT. Pasaman Marama Simpang Sejahtera.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu alternative solusi dalam pengambilan kebijakan oleh pihak perusahaan saat dihadapkan dengan berbagai permasalahan seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman/literature bacaan yang bermanfaat bagi pembaca dalam memperdalam pengetahuan pembaca

mengenai motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam menghasilkan karya ilmiah yang relevan dengan penelitian yang dilaksanakan ini.