

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sukses atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui pencapaian hasil suatu perusahaan.

Menurut (Agustini, 2019) Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan.

Menurut (Siagian, 2019) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan, secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan

kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi sangat penting mengingat komponen tersebut dapat menentukan tingkat keberhasilan perusahaan. Pengelolaan manajemen bisnis yang profesional dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Disisi lain, faktor lingkungan kerja yang kondusif juga turut mendukung tingkat kualitas kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan .

Sumatra Barat merupakan salah satu daerah di Indonesia yang memiliki keunggulan dalam komoditi pertanian, khususnya dalam hal ketersediaan lahan yang subur dan jumlah tenaga kerja yang cukup. Perekonomian di Sumatra Barat didominasi oleh sector pertanian, seperti kelapa sawit, karet, dan kopi. Besarnya peluang bisnis komoditi sawit membuat pasar persaingan antara perusahaan perkebunan di Sumatra Barat semakin ketat dan kompetitif.

PT. DSL Dharmasraya Sawit Lestari merupakan salah satu pabrik pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit di daerah nagari Sungai Rumbai, Dharmasraya.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan

organisasi dalam suatu persaingan global yang sering kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi (Berliana, 2020). Berikut ini adalah tabel hasil analisis produksi pada PT Damasraya Sawit Lestari (DSL) selama periode 2021-2023

**Tabel 1.1**  
**Hasil Analisis Produksi Pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari (DSL) Selama Periode 2021-2023**

No	Tahun	Bahan baku		Hasil Giling		Dryer		Ekspor penjualan	
		Target	Capaian	Target	capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1.	2021	72.000	77.186	60.000	63.981	33.600	35.700	34.700	33.500
2.	2022	72.000	68.126	60.000	62.750	32.500	30.995	32.000	30.570
3.	2023	72.000	60.525	50.000	45.860	30.400	26.751	31.000	25.800

*Sumber: Kantor PT Damasraya Sawit Lestari (DSL)*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat ditarik kesimpulan pada tahun 2021 target untuk bahan baku 72.000, sedangkan pencapaian yang didapat melebihi target yaitu 77.186, pada hasil giling targetnya 60.000 sedangkan pencapaian juga melebihi target yaitu 63.981, pada dryer targetnya 33.600 sedangkan pencapaian juga melebihi target yaitu 35.700 dan pada penjualan ekspor targetnya 34.700 sedangkan pencapaian kurang sedikit dari target yaitu 33.500. Pada tahun 2022 target untuk bahan baku 72.000 sedangkan pencapaian hanya 68.126 pada hasil giling targetnya 60.000 sedangkan pencapaian sedikit melebihi target yaitu 62.750, pada dryer

targetnya 32.500 sedangkan pencapaiannya hanya 30.995 dan pada penjualan ekspor targetnya 32.000 sedangkan pencapaiannya hanya 30.570. Pada tahun 2023 target untuk bahan baku 72.000 sedangkan pencapaian hanya 60.525, pada hasil giling targetnya 50.000 sedangkan pencapaiannya hanya 45.860, pada dryer targetnya 30.400 sedangkan pencapaiannya hanya 26.750 dan pada penjualan ekspor targetnya 31.000 sedangkan pencapaian hanya 25.800. Jadi, berdasarkan kesimpulan hasil analisa produksi mengalami penurunan.

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa target kinerja PT. DSL DharmaSraya sawit Lestari terlihat bahwa hasil kerja selalu berfluktuasi setiap bulannya. Fakta ini mengungkapkan belum optimalnya kinerja karyawan dalam bekerja dalam memaksimalkan pencapaian kinerjanya. Untuk mencapai target karyawan sering kali bekerja tidak sesuai waktu yang telah ditentukan. Dari hal tersebut dapat di indikasikan bahwa kinerja karyawan pada Damasraya Sawit Lestari (DSL) masih belum tercapai secara optimal di sebabkan oleh Fasilitas kerja, Stress kerja dan kompensasi.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya Fasilitas kerja. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia pada setiap waktu, karena stres kerja merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Sebagian besar, pandangan seorang Pegawai terhadap pekerjaannya dapat memengaruhi tingkat stres yang mereka alami, karena pekerjaan dianggap sebagai beban atau tuntutan berat cenderung menjadi sumber stres, sementara pekerjaan yang dianggap sebagai karya atau pencapaian biasanya dianggap lebih ringan. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja tidak hanya terkait dengan karakteristik pekerjaan itu sendiri, melainkan juga berkaitan erat dengan persepsi dan sikap Pegawai terhadap pekerjaan mereka. pemahaman dan penanganan stres kerja menjadi esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan (Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., 2021).

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 finansial antara lain berupa gaji/upah dan insentif (komisi/bonus). Pemberian bonus dalam bentuk finansial terhadap karyawan menjadi trik tersendiri bagi perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya. Pemberian bonus dengan harapan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Dalam perkembangannya, terjadi perjanjian antara pemilik modal (perusahaan) dengan

pekerja (karyawan). Perjanjian tersebut berkaitan dengan pemberian kompensasi. Dengan adanya perjanjian, karyawan senantiasa meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh kompensasi yang lebih besar lagi. Dalam penelitian yang dilakukan (Poluakan, 2019) menjelaskan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.. Dalam penelitian yang dilakukan olah (Handoko, 2022) menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Adanya motivasi dan fasilitas kerja yang baik, kemungkinan akan menyebabkan para karyawan merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin dan memberikan pelayanan yang baik karena akan mempunyai semangat kerja yang tinggi sesuai yang diharapkan oleh pimpinan dan perusahaan. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kepemimpinan dan fasilitas kerja adalah perwujudan perhatian baik perusahaan terhadap kebutuhan moril dan material dalam diri karyawannya, sehingga disini diharapkan semangat kerja karyawan akan semakin

tingi, tetap terpelihara, tidak hanya kepada karyawan yang bersangkutan tetapi juga keseluruhan karyawan dalam perusahaan tersebut.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa pemimpin harus memberikan perhatian penuh dan motivasi kepada karyawan bawahannya dalam hal membina, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, Kepemimpinan itu merupakan “suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu. Sama dengan bagaimana setiap karyawan mampu berkomitmen terhadap perusahaannya masing-masing untuk bekerja seutuhnya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja setiap karyawan di setiap perusahaan.

Terkait dengan hal yang dijelaskan, maka penulis memilih PT.DSL Dharmasraya Sawit Lestari sebagai objek penelitian yang berupaya untuk meningkatkan Fasilitas kerja yang nyaman, mengelola stress kinerja karyawan dan memberikan kompensasi kepada karyawan untuk kinerja yang optimal. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Fasilitas Kerja, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT.DSL Dharmasraya Sawit Lestari**”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Terjadinya fluktuasi produksi pada PT Dharmasraya Sawit Lestari (DSL)
- 2) Fluktuasi disebabkan oleh fasilitas kerja yang kurang memadai pada PT Dharmasraya Sawit Lestari (DSL)
- 3) Motivasi yang lemah berdampak pada kinerja dari karyawannya, maka dari itu perlu adanya gaya kepemimpinan yang transformasional
- 4) Kepuasan kerja yang masih kurang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
- 5) Kurangnya kesadaran karyawan untuk meningkatkan budaya disiplin
- 6) Kurangnya kesadaran dalam berpartisipasi saat diluar maupun didalam jam pekerjaan
- 7) Kurangnya kerjasama tim yang baik antar sesama karyawan
- 8) Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum maksimal
- 9) Belum optimalnya ketaatan dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan peraturan yang ada
- 10) Tingginya stres kerja dan tuntutan kerja pada karyawan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan

## 1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti, maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Fasilitas kerja (X1), Stress kerja (X2), Kompensasi (X3),



Kinerja karyawan (Y) dan Motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT Damasraya Sawit Lestari (DSL)

#### **1.4 Rumusan Masalah**

- 1) Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada PT Dharmaasraya Sawit Lestari (DSL)
- 2) Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja pada PT Dharmaasraya Sawit Lestari (DSL)
- 3) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT Dharmaasraya Sawit Lestari (DSL)
- 4) Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dharmaasraya Sawit Lestari (DSL)
- 5) Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dharmaasraya Sawit Lestari (DSL)
- 6) Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dharmaasraya Sawit Lestari (DSL)
- 7) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dharmaasraya Sawit Lestari (DSL)
- 8) Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada PT Dharmaasraya Sawit Lestari (DSL)
- 9) Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada PT Dharmaasraya Sawit Lestari (DSL)

- 10) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada PT Dharmasraya Sawit Lestari (DSL)

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada PT Dharmasraya Sawit Lestari (DSL)
- 2) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja pada PT Dharmasraya Sawit Lestari (DSL)
- 3) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT Dharmasraya Sawit Lestari (DSL)
- 4) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dharmasraya Sawit Lestari (DSL)
- 5) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dharmasraya Sawit Lestari (DSL)
- 6) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dharmasraya Sawit Lestari (DSL)
- 7) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dharmasraya Sawit Lestari (DSL)
- 8) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada PT Dharmasraya Sawit Lestari (DSL)

- 9) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada PT Dharmasraya Sawit Lestari (DSL)
- 10) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada PT Dharmasraya Sawit Lestari (DSL)

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun yang diharapkan dapat diambil manfaat dari penelitian ini adalah:

#### **1. Manfaat Bagi PT Dharmasraya Sawit Lestari (DSL)**

Penelitian ini bermanfaat dapat mengetahui dengan jelas bagaimanakah sistem kerja dari objek-objek yang menjadi sample penelitian. Dengan demikian, akan dapat memudahkan sistem sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan fasilitas kerja, stress kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Bagi Akademi**

Penelitian ini bermanfaat bagi perguruan tinggi pertama, mengembangkan materi pengajaran. Kedua, mendukung pengabdian masyarakat. Ketiga, meningkatkan reputasi kampus melalui hasil dari penelitian yang berpengaruh terhadap masyarakat luas.

### 3. Manfaat Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat untuk penelitian yang akan datang, Karena selain sebagai referensi untuk mengkaji masalah yang akan diteliti adapula sebagai rekomendasi tentang kebijakan suatu program, melatih, dan bertanggung jawab, meningkatkan hubungan kerja sama dalam tim, dan menambah wawasan serta pengalaman

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. Grand Theori, Middle Theori dan Applied Theori**

Penelitian ini dilandasi dengan 3 kelompok teori, diperlukan pengurutan teori yang akan digunakan yaitu: *Grand theory*, *Middle range theory*, dan *Applied theory*. *Grand theory* pada umumnya adalah teori-teori makro yang mendasari berbagai teori di bawahnya. Disebut *Grand theory* karena teori tersebut menjadi dasar lahirnya teori-teori lain dalam berbagai level. *Grand theory* disebut juga makro karena teori-teori ini berada di level makro, bicara tentang struktur dan tidak berbicara fenomena-fenomena mikro. *Middle theory* adalah dimana teori tersebut berada pada level mezzo atau level menengah yang fokus pada kajiannya makro dan juga mikro. Sedangkan *Applied theory* adalah suatu teori yang berada di level mikro dan siap untuk diaplikasikan dalam konseptualisasi. Maka dari itu, teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: *Grand theory*: manajemen, *Middle theory*: manajemen sumber daya manusia, *Applied theory*: kinerja karyawan, fasilitas kerja, stress kerja, kompensasi, motivasi kerja.

##### **2.1.1.1 Grand Theory Manajemen**

Manajemen dalam bahasa Indonesia mempunyai arti pengelolaan. Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang berarti ketatalaksanaan, tatapimpinan, dan pengelolaan. Artinya, manajemen adalah sebagai