

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan dari organisasi disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Sumber daya manusia adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerja, sehingga kinerja menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan kinerja karyawan merupakan fokus utama yang diperhatikan oleh organisasi. Karena dengan kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Karyawan merupakan sumber daya utama bagi perusahaan dalam memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap misi perusahaan sebagai salah satu cara mempertahankan kinerja yang efektif. Namun dalam perjalanannya, suatu organisasi pasti menghadapi hambatan dan rintangan yang timbul baik dari lingkup internal maupun dari lingkup eksternal organisasi.

Menurut **Edison (2016)** kinerja merupakan suatu proses yang berujung pada hasil yang berdasarkan pengukuran pada suatu waktu tertentu berdasarkan aturan dan kesepakatan yang sudah ditentukan sebelumnya. Sedangkan **A.P (2013)** menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang diraih seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas atas tanggung jawab yang diberikan kepada individu tersebut. Menurut **Pratama (2020)** untuk mewujudkan kinerja yang baik maka akan banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya faktor internal organisasi seperti kompensasi. Kompensasi merupakan pendapatan yang bersifat finansial ataupun

nonfinansial yang diterima karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut **Kadarisman (dalam Ekhsan, 2019)** kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Adapun faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

B. Husain (2018) mengemukakan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Adapun lingkungan kerja menurut **NitiseMITO (dalam Fachreza & Dkk, 2018)** adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan komitmen organisasi menurut **Ugboro dan Obeng (dalam Riono & Dkk, 2020)** adalah kondisi psikologis yang mencirikan hubungan-hubungan karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi bagi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan terus bertahan dan turut terlibat dalam upaya untuk memperjuangkan visi, misi serta tujuan dari organisasinya sehingga setiap organisasi dapat berharap untuk mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen karyawan terhadap organisasinya (**Hakim dalam Rullysca, 2020**).

Berdasarkan penelitian **Rustini & Dkk (2015)** dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengelola Anggaran menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja serta komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh

Tanjung & Zulhardi (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Zulindo Tour&Travel Service menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian yang diteliti oleh **Tika (2020)** dengan judul Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap kinerja dimana hasilnya dijelaskan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

PT. Transco Pratama CRF adalah sebuah perusahaan di Indonesia yang beroperasi di tanaman produksi industri dan telah berdiri sejak 1992. PT. Transco Pratama CRF Dharmasraya melayani pengolahan hasil perkebunan karet rakyat guna memenuhi pasar industri nasional dan internasional. Saat ini perusahaan ini memiliki 200 karyawan dibidang penggilingan. PT. Transco Pratama CRF mengadakan peninjauan dan penilaian kinerja karyawan setiap tahun. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mengevaluasi karyawan dan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang dinilai berprestasi berupa piagam atau uang tunai. Perusahaan ini juga berlokasi di Jorong Sungai Betung, Dharmasraya dimana lokasi tersebut terletak diseperti pemukiman warga. Adapun kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF ditunjang dengan jumlah pasokan getah yang diterima oleh perusahaan. Jika getah yang masuk banyak maka kinerja karyawan akan meningkat dan apabila pasokan getah yang masuk sedikit maka kinerja karyawan akan menurun.

Tabel 1.1
Data Laporan Kinerja karyawan PT. Transco Pratama CRF
Kab. Dharmasraya Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Unsur yang dinilai		Target (%)	Total Nilai (%)	Selisih
		Sasaran Kerja (%)	Perilaku Kerja (%)			
2017	170	50	22	100	72	28
2018	181	46	30	100	76	24
2019	200	45	25	100	70	30

Sumber: Divisi Personalia PT. Transco Pratama CRF Dharmasraya

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase penilaian kinerja karyawan PT. Transco Pratama CRF terhitung menurun dan tidak stabil. Pada tahun 2017 dari 170 karyawan memperoleh rata-rata penilaian kinerja sebesar 72%. Sedangkan pada tahun 2018 dari 181 karyawan hanya terjadi sedikit peningkatan yakni sebesar 76% dan pada tahun 2019 kembali menurun sebesar 70%. Adapun disiplin kerja dari karyawan juga masih kurang, kebanyakan karyawan masih belum teratur dan belum dapat mengendalikan jam kerja dengan benar. Hal tersebut juga berhubungan dengan lingkungan kerja yang ada pada PT. Transco Pratama dimana lokasi kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif menyebabkan para karyawan menyalahgunakan jam kerjanya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna menyusun tesis dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Penggilingan PT. Transco Pratama CRF Dharmasraya.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Ada atau tidaknya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan
2. Perlu dievaluasi kembali jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan
3. Rendahnya disiplin kerja menyebabkan kinerja karyawan menurun
4. Kurangnya disiplin kerja karyawan
5. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
6. Lingkungan kerja karyawan tidak nyaman
7. Komitmen organisasi dapat menentukan kinerja
8. Perlu dibangun komitmen organisasi kepada setiap karyawan
9. Rendahnya kinerja dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan
10. Kinerja karyawan belum stabil dan optimal.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas terdapat beberapa pengaruh yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian penggilingan PT. Transco Pratama CRF Dharmasraya. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan penelitian dengan variabel bebas adalah kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), komitmen organisasi (X4) dan kinerja karyawan (Y) pada PT. Transco Pratama CRF Dharmasraya.

1.4 Rumusan Masalah

Dari batasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Dharmasraya ?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Dharmasraya?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Dharmasraya?
4. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Dharmasraya?
5. Apakah kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Dharmasraya ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Dharmasraya.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Dharmasraya.
3. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Dharmasraya.
4. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Dharmasraya.
5. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Dharmasraya.

1.6 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini ada beberapa manfaat yang diharapkan, yaitu:

1. Bagi PT. Transco Pratama CRF

- a) Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama CRF Dharmasraya.
- b) Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau sebagai informasi dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan terutama dalam membuat keputusan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkannya, baik sebagai tambahan pengetahuan, maupun sebagai informasi.