

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Salah satu daerah yang perkembangan perkebunan kelapa sawitnya sangat pesat berada di daerah Pasaman Barat. Pasaman Barat merupakan salah satu sektor yang penghasilan kelapa sawit di Sumatera Barat, sehingga secara umum masyarakatnya memiliki mata pencarian sebagai petani kelapa sawit. Kelapa sawit tidak hanya telah menjelma menjadi penyumbang paling penting devisa negara dari nilai ekspor yang terus meningkat, namun juga menjadi penggerak perkenomian wilayah, menyerap tenaga kerja dan mengentaskan kemiskinan di pedesaan. PT. Bakrie Pasaman Plantations adalah perusahaan kelapa sawit yang beralamat di Sungai Aur, Kabupaten Pasaman Barat yang kegiatan utamanya adalah mengolah biji buah sawit menjadi minyak mentah (CPO) yang diekspor untuk diolah menjadi minyak jadi, PT. Bakrie Pasaman Plantations merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan sawit yang ada di Kabupaten Pasaman Barat PT. Bakrie Pasaman Plantations sebagai salah satu perusahaan swasta nasional dengan mengemban misi kebijaksanaan pemerintah dalam hal pembangunan sub sektor perkebunan sebagai wadah untuk meningkatkan produksi komoditas non migas dan membantu perkembangan wilayah terpadu di Sumatera Barat.

Setiap perusahaan pasti menginginkan yang namanya kinerja yang baik, mereka selalu mencari bagaimana cara agar karyawan selalu kompeten dalam bekerja, yang antara lain melalui cara dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, selain itu perusahaan memberikan kompensasi yang sepadan dengan kinerja para karyawan, kompensasi bisa berupa gaji, insentif atau pun bonus serta jaminan kesehatan dan keselamatan karyawan, diharapkan dengan cara tersebut para karyawan agar memberikan kinerja yang maksimal pada perusahaan (**Alviani et al., 2021**).

Kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan atau prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (**Pabundu Tika, 2017**). Banyak faktor yang menjadikan karyawan memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaannya, diantaranya, lingkungan kerja, kompensasi, jenjang karir yang menjanjikan, fasilitas yang diberikan perusahaan, jaminan kesehatan serta keselamatan bekerja, serta adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, antar karyawan dengan karyawan lainnya.

Berikut disajikan Rekapitulasi Kinerja Karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantations dalam bentuk tabel mulai dari tahun 2018-2020.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations**  
**Periode 2018-2020**

N0	Kegiatan	Target	Pencapaian Tahun		
			2018	2019	2020
1	Pembibitan	100%	200%	185%	160%
2	Penanaman	100%	180%	165%	150%
3	Hasil Panen	100%	170%	161%	150%
4	Pengolahan	100%	150%	148%	130%

(Sumber: PT. Bakrie Pasaman Plantations)

Berdasarkan tabel di atas rekapitulasi kinerja karyawan dari tahun 2018-2020 yaitu pada kegiatan pembibitan, penanaman, hasil panen, dan juga pengolahan mengalami penurunan tetapi selalu melewati pencapaian target.

Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (**Dessler, 2017**). Kompetensi bisa di katakan sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja (**Burso, 2018**). Fenomena yang terjadi sehubungan dengan kompetensi di PT. Bakrie Pasaman Plantations terdapat beberapa karyawan yang kurang kemampuan dan keterampilan dibidangnya, sehingga karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga berakibat kepada kurang optimalnya kinerja dari karyawan tersebut.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Nitisemito, 2017). Fenomena yang terjadi hasil yang dilakukan kepada PT. Bakrie Pasaman Plantations Kabupaten Pasaman, menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Bakrie Pasaman Plantations bersifat kurang nyaman untuk bekerja. Sehingga membutuhkan perbaikan lingkungan kerja, demi menciptakan kenyamanan bekerja bagi para karyawan. Cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman adalah dengan adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta karyawan satu dengan yang lainnya, selain itu adanya fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan para karyawan seperti tempat ibadah, toilet dan lain-lain. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Menurut (Nurjaman, 2018) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Menurut (Hasibuan, 2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan

mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Fenomena yang berhubungan dengan kompensasi pada PT. Bakrie Pasaman Plantations yaitu pemberian kompensasi bagi karyawan sangat penting, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan kerja karyawan maka kepuasan dan kinerja karyawan lebih meningkat. Sehingga karyawan yang bekerja merasa termotivasi dan tidak ingin mencari tempat kerja yang lain.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dimilikinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa atau upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan (**Abdurrahmat, 2019**). Fenomena yang terjadi sehubungan dengan kepuasan kerja di PT. Bakrie Pasaman Plantations, diperoleh informasi bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan masih rendah. Hal ini terlihat dari para karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Yudhistira Adwimurti, 2018**), dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (**Ilham Fathoni, 2021**), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (**Teguh Retnoningsih, 2018**), dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur arah Malang), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi *financial* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi *non financial* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan oleh (**Nurdiana & Triyono, 2018**), dengan judul Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurang optimalnya kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan yang masih rendah dikarenakan kepuasan kerja belum ditingkatkan.
3. Rendahnya kompetensi yang di miliki oleh karyawan pada perusahaan.
4. Rendahnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.
5. Rendahnya kompetensi dari perusahaan sehingga menyebabkan kurangnya kreativitas dari karyawan.
6. Lingkungan kerja masih kurang nyaman untuk bekerja.
7. Minimnya fasilitas-fasilitas lingkungan kerja.
8. Kompensasi perusahaan belum memberi dorongan kepada karyawan sehingga kurangnya kepuasan kerja.
9. Kompensasi karyawan perlu diperhatikan lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
10. Kurangnya kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations dalam bekerja sehingga terjadi penumpukan pekerjaan karena mereka mengulur waktu dan tidak semangat dalam bekerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

dengan Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening. Penelitian dilaksanakan di PT. Bakrie Pasaman Plantations.

#### **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 kompetensi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?
8. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?

9. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?
10. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations?

## **1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
8. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
9. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.
10. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat melakukan perbaikan terhadap sistem yang berlaku, demi mengoptimalkan kinerja karyawan.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan yang dapat membuka pengetahuan pembaca dan untuk memperdalam ilmu berkaitan dengan kinerja karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan yang dapat mengarahkan peneliti kepada penelitian kuantitatif korelasional yang relevan dengan yang sedang diteliti.