

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal kinerja karyawan berasal.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi keberhasilan dari kinerja karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Suyadi dalam [1] kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut [2] menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi.

Menurut [3] Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Menurut [4] memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya . Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Penelitian yang dilakukan oleh [5], *The Influence of Job Satisfaction on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE*. Metode

penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh [6], *The Influence Of Compensation On Performance of Employee*. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh [7], *The Influence of Job Satisfaction on Omani Public Employees' Work Performance*. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh [8], Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh [9], Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh [10], Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variable intervening. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian bahwa

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh [11], Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh [12], Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

PT United Tractors Tbk Cabang Padang adalah salah satu Cabang dari PT United Tractors, yang bergerak sebagai distributor tunggal alat berat Komatsu di Indonesia. PT United Tractors Tbk memiliki empat unit usaha yaitu mesin konstruksi, kontraktor penambangan, pertambangan dan konstruksi.

United Tractors (UT/ Perusahaan) adalah distributor alat berat terkemuka dan terbesar di Indonesia, menyediakan produk dari merek-merek terkenal dunia seperti Komatsu, UD Trucks, Scania, Bomag, Tadano, dan Hutan Komatsu. Kantor PT United Tractors Tbk Cabang Padang terletak di kawasan By Pass yang berlokasi di Jalan By Pass KM. 12 Lubuk Begalung dan menempati areal seluas ± 10.901 m². Didirikan tanggal 17 Oktober 1994 PT United Tractors Cabang Padang berkembang sangat pesat. Kegiatan usaha meliputi kegiatan perkantoran dan kegiatan pendukungnya, pergudangan dan perbengkelan.

PT United Tractors Tbk Cabang Padang menerapkan sistem manajemen LK3 berstandar internasional sejak tahun 2010, dengan diawali penerapan standar manajemen LK3 Astra sejak tahun 1980-an (terakhir sejak tahun 2000 dikenal sebagai sistem *AstraGreenCompan* sebagai upaya untuk mendukung peningkatan produktivitas dan mencapai kinerja operasional terbaik dalam pengelolaan lingkungan dan K3, serta memenuhi peraturan perundang-undangan dan persyaratan LK3 lainnya. Selain itu, pada tahun 2012 di PT United Tractors Tbk juga telah dilakukan sertifikasi penerapan SMK3 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2012.

PT United Tractors Tbk Cabang Padang telah membentuk panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan (P2K3L) dan menyediakan alat-alat proteksi serta menaati peraturan-peraturan Keselamatan Kerja sesuai dengan Undang Undang Nomor 01 Tahun 1970 untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja seluruh tenaga kerja.

P2K3L bertugas memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak kepada perusahaan dan serikat kerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan.

Setiap tenaga kerja diwajibkan memakai alat-alat perlindungan diri sesuai dengan kebutuhan pada area kerja masing-masing dan wajib menaati peraturan dan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yaitu, *Golden Rules*, dan aturan EHS yang digariskan oleh Undang Undang Nomor 01 Tahun 1970.

PT United Tractors Tbk memenuhi dan melaksanakan ketentuan mengenai Higiene perusahaan dan kesehatan sesuai Permenkes Nomor 70 Tahun 2016. PT

United Tractors Tbk melakukan pengukuran dan pemantauan bahaya faktor fisika, kimia, dan ergonomi setiap satu tahun sekali sesuai dengan Permenakertrans No 13/ MEN/ X/ 2011.

Untuk mengetahui sedini mungkin apakah tenaga kerja mengalami penyakit, maka perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan bagi tenaga kerja baik secara berkala maupun khusus yang pelaksanaannya diatur sendiri oleh pihak perusahaan. Pengelolaan lingkungan di PT United Tractors Tbk Cabang Padang dilakukan oleh Departemen *Environment Health and Safety* (EHS).

United Tractors menjalankan bisnisnya melalui tiga unit bisnis utama yang dikenal dengan Mesin Konstruksi, Kontraktor Penambangan dan Pertambangan. Unit usaha Mesin Konstruksi dengan nama United Tractors berperan sebagai distributor alat berat terkemuka dan terbesar di Indonesia. Visi perusahaan PT. United Tractors Tbk Cabang Padang adalah Menjadi perusahaan kelas dunia berbasis solusi di bidang alat berat, pertambangan dan energi, untuk menciptakan manfaat bagi para pemangku kepentingan. Misi dari PT. United Tractors Tbk Cabang Padang adalah Bertekad membantu pelanggan meraih keberhasilan melalui pemahaman usaha yang komprehensif dan interaksi berkelanjutan. Menghasilkan nilai tambah yang berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan melalui tiga aspek berimbang dalam hal ekonomi, sosial dan lingkungan.

Untuk memperoleh atau meningkatkan kompetensi PT. United Tractors Tbk Cabang Padang melaksanakan Competency Based Training terhadap karyawan. Competency Based Training merupakan variabel antara atau mediating antara karakteristik karyawan terhadap kompetensi kerja karyawan yang

fungsinya untuk memediasi / memberikan penguatan. Akan tetapi kompetensi kerja karyawan itu sendiri bisa terukur secara langsung dari karakteristik karyawan tanpa harus mengikuti Competency Based Training.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak perusahaan, di dapatlah beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan tentang rendahnya kompensasi yang diberikan pada karyawan. Perusahaan dalam penelitian ini adalah PT. United Tractors Tbk Cabang Padang, yang bergerak di bidang alat berat. Masalah yang ada di perusahaan ini adalah masa kerja karyawan yang belum secara optimal. Salah satu bentuk kurangnya masa kerja karyawan di perusahaan ini adalah lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman. Banyaknya karyawan dari masing-masing bagian yang masih belum bisa menguasai based training ketika dalam menjalankan tugas dan fungsinya, hal ini tentunya akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Semakin tumbuhnya usaha pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang membuat persaingan semakin ketat, sehingga alat berat saling bersaing di dalam memberikan pelayanan. Mengingat hal tersebut tingkat pendidikan diantara karyawan masih perlu dibenahi agar semua tugas serta kendala karyawan dalam bekerja dapat segera di atasi sehingga masa kerja yang diharapkan tercapai seperti masih adanya tingkat pendidikan karyawan Hal-hal seperti ini diakibatkan kurangnya competency based training yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dinilai kurang baik.

Kemudian dilihat dari absensi yang dilakukan terhadap seorang karyawan menyatakan bahwa banyak karyawan lain yang cuti, sakit dan tanpa keterangan.

Berikut tabel absensi pegawai Pada PT. United Tractors Tbk Cabang

Padang :

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang 2016-2019

No	Tahun	Cuti	Sakit	Tanpa Keterangan
1	2016	175	82	517
2	2017	173	201	382
3	2018	175	438	139
4	2019	114	143	251

Sumber: Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sering terjadinya sebagian karyawan yang masih belum disiplin dimana dapat dilihat setiap tahunnya mulai dari tahun 2016 sampai tahun 2019 masih banyaknya karyawan yang cuti, sakit dan terutama yang tanpa keterangan. Dimana hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya Kinerja karyawan seperti buruknya Kompensasi yang diberikan dan Lingkungan kerja yang kurang nyaman Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang dan faktor lainnya berupa rendahnya Kepuasan Kerja yang mempengaruhi Kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan judul penelitian “ **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan**

kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Kompensasi yang masih rendah
2. Lingkungan kerja karyawan yang kurang bagus
3. Kepuasan kerja karyawan masih rendah.
4. Motivasi yang diberikan terhadap karyawan masih kurang.
5. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan
6. Tidak adanya kerja sama tim yang terjadi.
7. Gaya pemimpin yang diterapkan belum optimal
8. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja
9. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun.

1.3. Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas, Dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang ?
6. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian di atas adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang

7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel sebagai variabel intervening pada Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap peningkatan Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Penulis

Sebagai sarana dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya dibidang Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap peningkatan Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang Kompensasi , Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan.