

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Permintaan akan produk dalam dunia bisnis yang semakin meningkat membuat para pengusaha mencari strategi yang tepat untuk memproduksi produk semaksimal mungkin. Perusahaan akan melakukan cara dan metode untuk meningkatkan produksinya. Dalam proses operasionalnya perusahaan memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pekerja menghasilkan produk perusahaan. Salah satunya perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia yaitu perusahaan PT. Famili Raya CRF Padang. PT. Famili Raya CRF Padang ini merupakan perusahaan yang bergerak di pengolahan karet.

Perusahaan ini salah satu perusahaan yang terbesar di kota padang untuk pengolahan karet. Untuk menyikapi persaingan bisnis perusahaan ini memproduksi karet dengan baik dan benar sehingga menghasilkan kualitas. Selain itu yang harus di perhatikan oleh PT. Famili Raya CRF Padang melainkan Sumber Daya Manusia nya juga. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi yang di ukur dari kinerjanya.

Menurut **Mangkunegara (2016)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat dan menilai karyawannya. Penilaian

kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai perilaku dan hasil kerja karyawan.

Kemudian pada dasarnya dampak kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak pokok kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai.

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Selanjutnya **Mulyadi (2017)** menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan, Semangat, Lingkungan Kerja dan Proses Organisasi.

Menurut **Priansa (2016)** menyatakan bahwa Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menyikapi hasil kerja yang maksimal perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja karyawan sangat menentukan hasil kerja yang di harapkan oleh perusahaan.

Hal-hal yang di penting dalam motivasi kerja karyawan yaitu adanya hubungan baik dengan atasan, lingkungan kerja yang kondusif, adanya kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan adanya tunjangan dari perusahaan. Kemudian alam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Serta Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

Menurut **Hasibuan (2016)** Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan komponen penting bagi karyawan untuk terus bekerja secara maksimal. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan akan bekerja dengan baik dan maksimal.

Untuk pemberian kompensasi ini sendiri perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor dalam kompensasi diantaranya kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja, tingkat biaya hidup disuatu daerah, tingkat jabatan yang dipegang karyawan serta pendidikan dan pengalaman karyawan. Selain itu adanya upah dan gaji yang pantas, insetif dan tunjangan.

Menurut **Sadarmayanti (2016)** Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan hal penentu dari hasil kerja yang di dapatkan oleh karyawan. Lingkungan kerja di harapkan harus kondusif sehingga karyawan nyaman dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja kondusif karyawan perusahaan akan lebih berkonsentrasi dalam bekerja sehingga hasil kerja maksimal.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perusahaan harus memperhatikan ruang gerak di tempat kerja, hubungan karyawan, penerangan di tempat bekerja, sirkulasi udara, kebisingan serta kebersihan tempat bekerja. Selain itu guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Elvin, 2018)** yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Warouw, 2018)** yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh **(Andari, 2018)** yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **(Yulipratama dan Ronny, 2016)** yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PT. Famili Raya CRF Padang merupakan perusahaan yang beralamat di Jl. Gurun Laweh, Gurun Laweh Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat 25144. PT. Famili Raya CRF Padang ini merupakan perusahaan yang bergerak di pengolahan karet. Untuk dapat menciptakan kesimbangan antara strategi dan realisasi. Berkualitas nya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan produktivitas karyawan perusahaan. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT. Famili Raya CRF Padang maka dapat di nilai ke seriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan. Berikut target dan realisasi produksi kelapa keret pada PT. Famili Raya CRF Padang dari tahun 2015 sampai 2019 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Target Dan Realisasi Produksi PT. Famili Raya CRF Padang 2015-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Target (ton)</b>	<b>Realisasi (ton)</b>	<b>Persentase Realisasi</b>
2015	300.000	211.557	70,51 %
2016	300.000	242.544	80,84 %
2017	300.000	204.005	68,00 %
2018	300.000	233.439	77,81 %
2019	300.000	200.243	66,74 %
<b>Rata-rata</b>	<b>300.000</b>	<b>218.357,6</b>	<b>72,78 %</b>

*(Sumber : PT. Famili Raya CRF Padang)*

Dari tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan produksi karet pada PT. Famili Raya CRF Padang pada tahun 2015 target 300.000 ton, realisasi 211.557 ton dengan persentasinya sebesar 70,51%. Pada tahun 2016 target 300.000 ton, realisasi 242.544 ton dengan persentasinya sebesar 80,84%. Pada tahun 2017 target 300.000 ton, realisasi 204.005 ton dengan persentasinya sebesar 68,00%. Pada tahun 2018 target 300.000 ton, realisasi 233.439 ton dengan persentasinya sebesar 77,81%. Pada tahun 2019 target 300.000 ton, realisasi 200.243 ton dengan

persentasinya sebesar 66,74%. Dengan rata-rata target 300.000 ton sedangkan realisasinya hanya 218.357,6 ton dan persentasi pencapaiannya sebesar 72,78%.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang : **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening”**.  
**Studi Kasus Pada PT. Famili Raya CRF Padang.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Kompensasi yang di dapatkan oleh karyawan PT. Famili Raya CRF Padang kurang mampu memenuhi kepuasan karyawan.
2. Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Famili Raya CRF Padang kurang kondusif yang dekat dari jalan raya.
3. Motivasi karyawan PT. Famili Raya CRF Padang tergolong rendah sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
4. Kemampuan karyawan yang belum mampu meningkatkan produksi PT. Famili Raya CRF Padang.
5. Keterampilan karyawan PT. Famili Raya CRF Padang yang belum memadai sehingga hasil kerja tidak maksimal.
6. Kompetensi karyawan PT. Famili Raya CRF Padang tergolong rendah sehingga hasil kerja tidak tercapai.
7. Kepemimpinan yang tegas membuat karyawan kaku dalam bekerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan untuk terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel yang terikat dan Motivasi Kerja ( $Z$ ) pada PT. Famili Raya CRF Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada PT. Famili Raya CRF Padang ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Famili Raya CRF Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Famili Raya CRF Padang ?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Famili Raya CRF Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Famili Raya CRF Padang ?
6. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Famili Raya CRF Padang ?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Famili Raya CRF Padang ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada PT. Famili Raya CRF Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Famili Raya CRF Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Famili Raya CRF Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Famili Raya CRF Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Famili Raya CRF Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Famili Raya CRF Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Famili Raya CRF Padang.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Famili Raya CRF Padang  
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan PT. Famili Raya CRF Padang dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.



2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.