

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karena sumber daya manusia sangat penting dalam kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, sudah seharusnya bagi pemilik perusahaan untuk memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset bagi perusahaan. Perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia perusahaan karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai balasan atau apresiasi atas jasa yang telah diberikan karyawan tersebut, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

Untuk mendorong semangat kerja karyawan dibutuhkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan, sedangkan perusahaan

memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut **(Sukidi & Wajdi, 2017)** kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. **(Mulyani et al., 2020)** mendefinisikan kompensasi adalah "sebagai segala bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan teman sekamar yang timbul dari pekerjaan mereka ". Kompensasi adalah dalam bentuk apapun pembayaran atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan mereka. Kompensasi adalah salah satu yang mendasarakan bagi karyawan untuk mencari pekerjaan.

Dengan pemberian kompensasi atau apresiasi dari perusahaan pada karyawan akan memberikan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Karena dalam menjalankan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu proses yang perlu mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Motivasi didefinisikan sebagai kemauan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh upaya itu kemampuan

untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Tiga elemen kunci dalam definisi lebih lanjut disediakan sebagai upaya, tujuan dan kebutuhan organisasi (Mulyani et al., 2020).

Dan untuk meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja. (Lumintang et al., 2016) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Jika lingkungan kerja kerja menyenangkan, maka kelelahan, monoton dan kebosanan diminimalkan dan kinerja bias maksimal (Hanafi & Yohana, 2017)

Perusahaan ini terletak di Sungai Tengah, Nagari Sungai Kunit, Kecamatan Sangir Balai Janggo, Kabupaten Solok Selatan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1994 dengan nama PT. Tidar Sungkai Sawit ( PT. TSS ) dengan luas

lahan perkebunan sawit lebih kurang 10.216 ha. Dari luas lahan ini sudah termasuk lahan konservasi hutan. Pada tahun 1995 PT. TSS sudah mulai melakukan pembukaan lahan dan penanaman bibit kelapa sawit. Kemudian pada tahun 1998 perusahaan sudah memproduksi buah kelapa sawit atau Tandan Buah Segar ( TBS ) pertama yang disebut dengan buah pasir. Sampai dengan sekarang perusahaan ini masih memproduksi.

Awal berdiri perusahaan ini bernama PT. Tidar Sungkai Sawit ( PT. TSS ) pada tahun 2007 bergabung dengan Wilmar Group International Plantation berubah nama menjadi PT. Kencana Sawit Indonesia ( PT. KSI ). PT. KSI adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit dengan produk-produk Crude Palm Oil ( CPO ) atau minyak mentah Palm Kernal ( PK ) atau inti sawit dan cangkang ( kulit keras yang membungkus kulit sawit ). Untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan bernilai jual tinggi, PT. KSI sangat memperhatikan aturan dan syarat-syarat yang di tetapkan pemerintah, baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri sendiri tentang aturan dan kriteria memproduksi dan pengolahan minyak kelapa sawit serta produk turunan.

**Tabel 1.1**

**Hasil Kinerja Karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia Solok Selatan Tahun  
2020 (dalam 10 bulan)**

No	Bulan	Hasil Kinerja Karyawan			
		Sangat baik	Baik	Kurang baik	Tidak baik
1	JANUARI	Sangat baik			
2	FEBRUARI		Baik		
3	MARET		Baik		
4	APRIL		Baik		
5	MEI			Kurang baik	
6	JUNI			Kurang baik	
7	JULI			Kurang baik	
8	AGUSTUS			Kurang baik	
9	SEPTEMBER			Kurang baik	

10	OKTOBER			Kurang baik	
----	---------	--	--	----------------	--

*Sumber : PT Kencana Sawit Indonesia*

Dari tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia Solok Selatan, memiliki hasil kerja yang kurang baik karena belum stabil setiap bulannya. Pada bulan januari hasil kerja karyawan sangat baik. Pada bulan february hingga bulan april berada di standar hasil yang baik. Namun pada bulan mei hingga bulan oktober hasil kerja karyawan menurun dengan hasil yang kurang baik. Hal ini mempresentasikan bahwa hasil kerja karyawan motivasi kerja karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia Solok Selatan belum stabil.

Berdasarkan uraian diatas, timbul pemikiran bahwa motivasi kerja harus ditingkatkan agar produksi perusahaan tetap berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu diperlukan upaya- upaya untuk meningkatkan faktor motivasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan optimal. Sehingga dapat dilihat bahwa motivasi kerja PT. Kencana Sawit Indonesia Solok

Selatan masih rendah. Disinyalir disebabkan oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena dalam pengamatan, serta memperhatikan kajian teori dan penelitian terdahulu maka penulis tertarik membahasnya lebih jauh lagi dan mengangkatnya dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“MODEL KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. KENCANA SAWIT INDONESIA (KSI)”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi yang perlu ditingkatkan
2. Keinginan untuk memperoleh penghargaan masih rendah
3. Kondisi lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan
4. Peraturan kerja yang belum fleksibel

5. Jaminan pekerjaan yang belum cukup diberikan
6. Status dan tanggung jawab yang belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan
7. Keinginan untuk memperoleh penghargaan yang harus ditingkatkan
8. Masih rendahnya keinginan karyawan untuk dapat hidup dalam bekerja

### **1.3 Batasan Masalah**

Pada penelitian ini, penulis hanya meneliti di PT. Kencana Sawit Indonesia, peneliti hanya berfokus pada penyelesaian dalam masalah personal karyawan dan bagaimana peran manajer dalam memberikan motivasi terhadap karyawannya.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT.

Kencana Sawit Indonesia Solok Selatan?



2. Bagaimanakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia Solok Selatan?
3. Bagaimanakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia Solok Selatan?
4. Bagaimanakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia Solok Selatan?
5. Bagaimanakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia Solok Selatan?
6. Bagaimanakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kencana Sawit Indonesia Solok Selatan?
7. Bagaimanakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja melalui Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening PT. Kencana Sawit Indonesia Solok Selatan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia Solok Selatan?
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT. PT. Kencana Sawit Indonesia Solok Selatan?
3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia Solok Selatan?
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia Solok Selatan?
5. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia?
6. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kencana Sawit Indonesia?
7. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kencana Sawit Indonesia?

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Akademisi
  - b. Sebagai bahan motivasi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya
  - c. Sebagai bahan masukan, pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dibidang sumber daya manusia.
  
1. Praktisi
  - a. Memberikan tambahan informasi dan referensi kepada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, mahasiswa atau para pembaca dan membantu pihak-pihak yang berkepentingan.
  - b. Menambah pengetahuan dan memperkaya pustaka ilmu-ilmu social terutama mengenai manajemen sumber daya manusia di perusahaan terutama dalam meningkatkan Motivasi Kerja.
  - c. Menambah wawasan tentang fungsi utama Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Motivasi Kerja dalam suatu perusahaan.