

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 (Sitorus et al., 2019). 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 prestasi kerja karyawan yang tidak maksimal Kinerja 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 yang berujung pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumberdaya manusia merupakan komponen yang penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama segala aktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan sumberdaya manusia yang baik agar aktivitas berjalan dengan efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi ataupun sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia adalah sebuah modal sebagai penggerak operasional dan manajerial dalam organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memperhatikan kesejahteraan sumberdaya manusianya agar memperoleh kinerja yang diinginkan.

Menurut (**Emron, 2016**) kinerja adalah proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesempatan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (**Hendry Wijaya, 2017**) 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 (**Wibowo, 2016**) kompetensi adalah karakteristik atau sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Menurut (**Pamela, 2015**) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Yohana, 2017**) Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. Hasil penelitian Motivasi, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Marwan, 2017**) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Di Kota Sungai Penuh. Hasil penelitian Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Amelia, 2015**) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Henri, 2019**) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri

Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Yani, 2018**) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Hasil penelitian Kompetensi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Edison, 2016**) pengaruh Kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Wibowo, 2016**) pengaruh kompetensi karyawan, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Mulyadi, 2015**) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Hendry wijaya, 2017**) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Bawi, 2015) pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

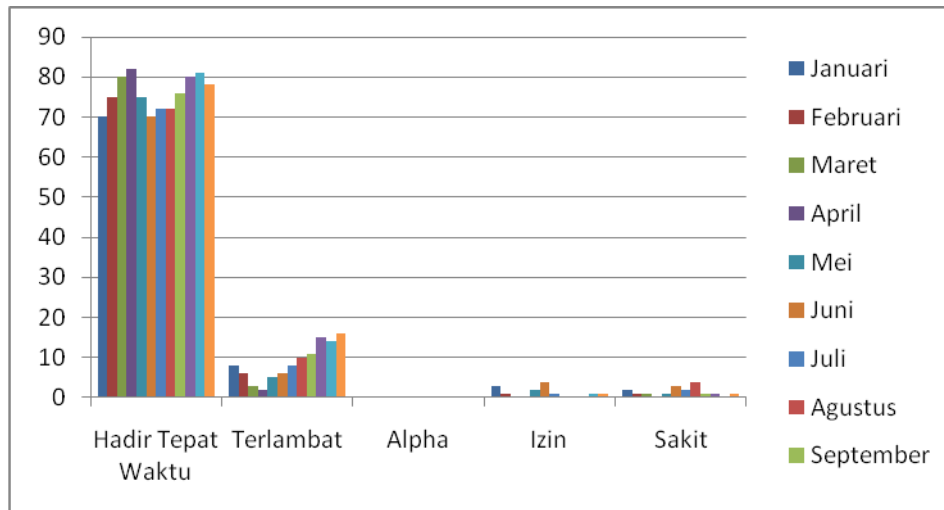
PT. Tidar Kerinci Agung (PT. TKA) merupakan perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit yang merupakan proyek Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). PT. Tidar Kerinci Agung (PT. TKA) adalah PT yang berorientasi pada kompetensi karyawan yang baik, tanpa kompetensi PT. Tidar Kerinci Agung (PT. TKA) tidak akan mampu melakukan kegiatannya dengan baik. PT. Tidar Kerinci Agung (PT. TKA) harus memiliki sumber daya manusia yang professional, untuk mencapai dan meningkatkan mutu PT harus mempunyai suatu ukuran yang menjamin peningkatan mutu di semua tingkat.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT. Tidar Kerinci Agung (PT. TKA) 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	83	70	8	-	3	2
Februari	83	75	6	-	1	1
Maret	83	80	3	-	-	1
April	83	82	2	-	-	-
Mei	83	75	5	-	2	1
Juni	83	70	6	-	4	3
Juli	83	72	8	-	1	2
Agustus	83	72	10	-	-	4
September	83	76	11	-	-	1
Oktober	83	80	15	-	-	1
November	83	81	14	-	1	-
Desember	83	78	16	-	1	1

Sumber: PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan

Gambar 1.1
Grafik Absensi Karyawan PT. Tidar Kerinci Agung (PT. TKA) 2019



Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan Januari sampai Desember, dimana pada bulan Januari karyawan yang terlambat 8 orang, pada bulan Februari karyawan yang terlambat 6 orang, pada bulan Maret karyawan yang terlambat 3 orang, pada bulan April karyawan yang terlambat sebanyak 5 orang, kemudian pada bulan Juni karyawan yang terlambat 6 orang, lalu pada bulan Juli karyawan yang terlambat 8 orang, pada bulan Agustus karyawan yang terlambat 10 orang, kemudian pada bulan September karyawan yang terlambat sebanyak 11 orang, pada bulan Oktober karyawan yang terlambat 15 orang, lalu pada bulan November karyawan yang terlambat 14 orang dan pada bulan Desember karyawan yang terlambat sebanyak 16 orang. Selain karyawan yang terlambat yang cenderung meningkat, karyawan yang izin juga berfluktuasi setiap bulannya, dimana pada bulan Januari karyawan yang izi 3 orang lalu pada bulan Februari

sebanyak 1 orang, pada bulan Mei karyawan yang izin 2 orang, lalu pada bulan Juni 4 orang, kemudian pada bulan Juli 1 orang, lalu bulan November 1 orang dan Desember 1 orang, pada bulan Maret, April, Agustus, September dan Oktober tidak ada karyawan yang izin. Selain terlambat dan izin ada juga karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit, dimana karyawan yang sakit pada bulan Januari 2 orang, bulan Februari 1 orang, Maret 1 orang, Mei 1 orang, Juni 3 orang, Juli 2 orang, Agustus 4 orang, lalu September 1 orang, Oktober 1 orang, dan Desember 1 orang, kemudian pada bulan April dan November tidak ada karyawan yang sakit.

Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda- beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang diterima oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan pengaruh pada kinerja karyawan PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan yang tidak maksimal karena pada saat karyawan terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda kinerja karyawan yang kurang maksimal akan menyebabkan kerugian besar bagi PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan. Dan kurangnya nyamannya lingkungan kerja karyawan PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok, yang berdampak pada kinerja karyawan. Kemudian kurangnya kompetensi karyawan yang dilakukan karyawan, minimnya motivasi atau dorongan dari perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan, kemudian rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan. Dan masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMP dan SMA. Lalu

masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disini karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadinya keterlambatan. Dan kurangnya kerja sama antara anggota organisasi, disini karyawan antara organisasi kurang kompak dalam melaksanakan tugas atau kurang peduli antar sesama anggota organisasi.

Selain itu yang menyebabkan kinerja karyawan tidak berjalan sesuai harapan karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan yang menyangkut kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Rata – rata dari karyawan merasa kompensasi yang berupa gaji dan insentif diberikannya tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan gaji, insentif, dan bonus. kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan dengan memberi judul: **“Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi karyawan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurang nyamannya lingkungan kerja karyawan PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan yang berdampak pada kinerja karyawan PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan.
2. Kurangnya Kompetensi karyawan yang dilakukan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan.
3. Minimnya motivasi atau dorongan dari perusahaan atau dari pihak PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan.
5. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan.
6. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMP dan SMA.
7. Kinerja karyawan kurang optimal dilihat dari kurang profesionalnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Seperti karyawan yang masih memiliki pendidikan SMA dan SMP.
8. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disini karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadinya keterlambatan.
9. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi, disini karyawan antara organisasi kurang kompak dalam melaksanakan tugas atau kurang peduli antar sesama anggota organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kinerja karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang diharapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kompetensi karyawan dan sebagai variabel intervening adalah motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi karyawan secara bersama-sama terhadap motivasi pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan?
6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan?

7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan?
8. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable interveing pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan?
9. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable interveing pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi karyawan secara bersama-sama terhadap motivasi pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan.

5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan.
8. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable interveing pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan.
9. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable interveing pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. TKA (Tidar Kerinci Agung) Solok Selatan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan motivasi bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.