

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan persaingan ketat, efisiensi dan efektivitas menjadi faktor penting dalam penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan di semua bidang pekerjaan, tidak hanya di perusahaan tetapi juga di pemerintahan. Hal ini diperlukan agar tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai. Untuk mewujudkannya, diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai dasar dalam menciptakan pelayanan yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam organisasi, sumber daya manusia adalah elemen penting karena terdiri dari individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi, dengan segala bentuk dan tujuannya, dibentuk berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, manusia adalah faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau perusahaan (Khatimah, 2015).

Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia atau *human resources*, terdiri dari individu-individu yang siap, bersedia, dan mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebagai salah satu aset utama organisasi, sumber daya manusia memberikan kontribusi yang sangat berharga dalam strategi pencapaian tujuan. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat krusial dalam mencapai tujuan pembangunan, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11, yang menyatakan bahwa tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara meliputi pelaksanaan tugas yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan undang-undangan, memberikan layanan yang profesional dan berkualitas,



serta memperkuat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Ahmad, 2021).

Dalam sebuah perusahaan, peran sumber daya manusia sangat vital, karena tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten, suatu instansi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai visi perusahaannya. Untuk mencapai tujuan, suatu perusahaan membutuhkan kinerja pegawainya. Kinerja dapat diartikan sebagai kapasitas pegawai dalam mencapai hasil yang diinginkan, yang memerlukan sikap kerja positif dari para pegawai. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat membuat regulasi dan sistem pengelolaan yang mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi sikap kerja pegawai, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Ogar, 2003).

PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri perkebunan di Indonesia. Lebih spesifiknya, perusahaan ini bergerak dalam industri pabrik gula pasir yang aktivitasnya meliputi produksi, penjualan, penerimaan kas dan lain-lain. Pabrik Gula Camming merupakan unit usaha dibawah naungan PT. Perkebunan Nusantara XIV. Dalam hal kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming, tercermin dari salah satu misinya yang ingin membangun lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin yang kuat dan berintegritas. Untuk memperoleh hasil kerja maksimal maka dibutuhkan kualitas, kuantitas, komitmen, ketepatan waktu dan efektifitas dalam bekerja.

Fenomena lingkungan kerja yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming terkait lingkungan kerja yaitu kurangnya fasilitas keselamatan



berikan Pihak perusahaan terhadap karyawan sedangkan diketahui bahwa

PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming banyak menuntut

diluar ruangan sehingga fasilitas keselamatan kerja ini menjadi hal yang penting untuk keselamatan dalam bekerja.

Fenomena lain yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming adalah persoalan kompensasi, dimana pada Pabrik Gula Camming adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan karena banyak karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang buruk dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, Pabrik Gula Camming perlu memperhatikan sistem kompensasi yang baik untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kerja karyawan. Selain itu, terdapat terdapat juga argumen yang menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai kerja musiman di Pabrik Gula Camming.

Permasalahan ini berdampak terhadap kinerja setiap karyawan perusahaan dan juga berdampak terhadap lingkungan kerja yang tidak sehat antara pimpinan perusahaan dengan para karyawan, dan pada akhirnya permasalahan tersebut akan berakibat terhadap kedua belah pihak, dimana perusahaan akan mendapatkan citra buruk dan rawan akan terjadi mogok kerja sehingga merugikan perusahaan. Permasalahan tersebut juga berdampak terhadap pemberian motivasi kepada karyawan, karena pemberian kompensasi merupakan bagian dari bentuk motivasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan, namun perusahaan gagal dalam mengelolah pemberian kompensasi sehingga muncul citra yang buruk mengenai perusahaan tersebut dalam individu setiap karyawan. Hal tersebut tentu mempersulit perusahaan untuk melakukan komunikasi yang baik terhadap para karyawan. Dari fenomena tersebut peneliti melihat bahwa PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming tidak maksimal dalam



gkungan kerja yang baik, Para karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Camming juga berharap diberikan bonus sesuai dengan perjanjian kerja,

namun hal tersebut belum bisa di penuhi oleh pihak perusahaan, dengan permasalahan tersebut sehingga para pekerja bekerja dengan hasil yang tidak memuaskan.

Pujiarti *et al.* (2019) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga tanggung jawab yang diberikan dilaksanakan dengan semestinya. Oleh karena itu, melihat besarnya peranan manusia dalam pengembangan organisasi maka dapat diberikan kesimpulan bahwa kinerja sebagai sebuah informasi yang menunjukkan tingkat kuantitas dan kualitas hasil kerja seseorang pada sebuah organisasi atau perusahaan akan terus berkembang apabila pengelolaan sumber daya manusia dikelola dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi baik, perlu dilakukan dengan mengola lingkungan kerja yang mendukung serta kompensasi yang baik bagi karyawan sehingga terwujudnya karyawan menjalankan tugasnya dengan baik (Sari *et al.*, 2020).

Hafidzi *et al.* (2023) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan lingkungan kerja berperan penting dalam kondisi fisik dan psikologis yang nyaman serta mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang memadai, ruang kerja yang bersih, serta fasilitas yang memadai seperti ruang istirahat dan teknologi canggih, sangat berpengaruh dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, hubungan yang baik antar karyawan serta dukungan dari atasan juga menambah rasa nyaman dan aman dalam bekerja, yang akhirnya mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang optimal. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Nuruzzaman *et al.* (2021) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai merupakan salah satu pendorong utama kinerja karyawan, karena penghargaan finansial yang setimpal dengan kontribusi mereka dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi terhadap pekerjaan. Gaji yang kompetitif dan insentif yang berbasis kinerja memberikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai atau bahkan melebihi target yang ditetapkan. Selain itu, manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, tunjangan, dan program pensiun juga memberikan rasa aman dan kesejahteraan, yang membuat karyawan lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Marlius & Pebrina (2022) mengemukakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan kompensasi merupakan dua faktor kunci yang tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi juga sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja mereka. Namun, sebelum melihat bagaimana kedua faktor ini meningkatkan kinerja, penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi juga memainkan peran penting dalam membangun motivasi kerja. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang membuat karyawan bersemangat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, dan faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan kompensasi yang adil sangat memengaruhi tingkat motivasi ini. Dengan memahami hubungan ini, kita dapat melihat bagaimana peningkatan dalam lingkungan kerja dan kompensasi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja.



Baribin & Saputri (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena suasana yang nyaman dan

harmonis dapat meningkatkan semangat dan kepuasan dalam bekerja. Faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan, serta fasilitas yang memadai menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dan mengurangi stres. Selain itu, hubungan baik antara karyawan dan atasan, serta adanya komunikasi yang terbuka dan dukungan sosial, memperkuat rasa keterikatan dan keterlibatan karyawan dengan perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja mereka. Penelitian Anis (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja

Sholeh *et al.* (2024) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompensasi yang memadai dan adil berperan besar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena penghargaan finansial yang sesuai dengan kinerja dan kontribusi mereka menumbuhkan rasa dihargai dan dipedulikan oleh perusahaan. Sistem kompensasi yang jelas dan insentif yang berbasis prestasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, tunjangan, dan program kesejahteraan lainnya memberikan rasa aman dan kenyamanan, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja. Penelitian Septiani *et al.* (2019) mengemukakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Hafidzi *et al.* (2023) yang menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam mengukur sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hidayat (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang lebih ambisius, serta berinovasi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan yang termotivasi biasanya memiliki komitmen yang lebih besar



terhadap pekerjaannya, menunjukkan ketahanan yang lebih baik terhadap stres dan tantangan, serta lebih bersemangat dalam menghadapi tugas sehari-hari, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Sedangkan Sinaga (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian dan penjelasan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap secara langsung kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming?



1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, maka tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming
2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming
3. Pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming
4. Pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming
5. Pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming
6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming
7. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini terdiri dari kegunaan praktis dan kegunaan teoritis yang didambakan dapat berguna bagi pihak-pihak terkait.

1.4.1 Kegunaan Teoretis



ari penelitian ini dapat memberikan bukti empiris tentang bagaimana ja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan

motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Temuan penelitian ini dapat menjadi acuan dan menyediakan landasan bagi penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan diberbagai perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan mutu dan kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memaksimalkan motivasi karyawan dalam bekerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta motivasi kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun berdasarkan pedoman penulisan tesis dan disertasi yang telah ditulis oleh Program Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2013) yang digunakan untuk lebih memahami masalah dalam penelitian ini.

Bab I adalah Pendahuluan. Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan terkait judul usulan penelitian ini.



Bab II adalah Tinjauan Pustaka. Bab ini menguraikan teori yang menjadi dasar penelitian. Peneliti mengkaji berbagai sumber yang berkaitan dengan judul

untuk dijadikan sebagai acuan merumuskan hipotesis, kemudian digambarkan dalam kerangka pikir berupa alur penelitian yang akan dilakukan peneliti.

Bab III adalah Kerangka Konseptual dan Hipotesis. Bab ini menguraikan kerangka pemikiran teoritis dan penurunan hipotesis penelitian. Bab ini menjelaskan perumusan hipotesis berdasarkan konsep penurunan logis.

Bab IV adalah Metode Penelitian. Bab ini menguraikan rancangan penelitian, waktu penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisis data dan menjelaskan teknik pengolahan data yang digunakan hingga penggunaan analisis yang digunakan peneliti.

Bab V adalah Hasil penelitian. Bab ini menguraikan deskripsi data penelitian dan menyajikan hasil pengolahan data.

Bab VI adalah Pembahasan. Bab ini menguraikan pembahasan dari tiap variabel atas hasil penelitian berkenaan dengan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dirumuskan kemudian dibandingkan dengan tujuan penelitian beserta teori yang mendasari.

Bab VII adalah Penutup. Bab ini menguraikan kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran yang berkaitan dengan penelitian.

