

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dari sebuah perusahaan karena itulah sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam perusahaan. Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* atau kekuatan pendorong yang mampu memberi percepatan ke arah yang lebih baik. Kualitas kinerja yang baik tidak bisa diperoleh begitu saja namun harus dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Mengingat pentingnya peningkatan kinerja karyawan bagi perusahaan, diharapkan dengan peningkatan kinerja karyawan dengan proses yang baik dan sesuai bidangnya masing-masing sehingga berdampak baik dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas pada PT. XYLO Indah Pratama bagian kepegawaian kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

PT. XYLO Indah Pratama merupakan perusahaan yang cukup berkembang di daerah Muara Beliti, Sumatera Selatan,

dimana perusahaan ini memproduksi slat pensil. PT. XYLO Indah Pratama Berproduksi Berdasarkan pesanan pelanggan. Produksi yang dihasilkan dijual di pasaran dalam dan luar negeri, sebagai perusahaan mempunyai visi dan misi. Visinya di masa mendatang PT. XYLO Indah Pratama diharapkan menjadi perusahaan yang bersekala besar (*bonavide*) dan ramah lingkungan, sedangkan misinya sebagai perusahaan yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan juga tetap melestarikan jenis kayu tersebut sebagai bahan baku juga memperhatikan kelestarian alam pada umumnya.¹

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi.²

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi yang di berikan PT. XYLO kepada karyawannya bersifat kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial meliputi gaji, upah prestasi dan

¹(Ali108beliti.blogspot.com). di akses pada tanggal 10 juli 2019. Pukul 00.20 WIB

² Anwar Prabu Mangkunegara. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2004. Hlm. 97

insentif. Itu yang membuat karyawan PT. XYLO salah satunya karyawan bagian mekanik termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Sedangkan kompensasi non finansial PT. XYLO memberikan lingkungan kerja dan fasilitas yang memadai.

Dengan di berikannya kompensasi yang sesuai sehingga membuat masyarakat tergiur untuk bekerja di PT. XYLO Indah Pratama dan memotivasi para karyawan khususnya karyawan bagian scaffolding untuk mencapai target yang diberikan oleh atasan. Untuk mencapai target yang diberikan oleh atasan para karyawan khususnya bagian staff terus meningkatkan kedisiplinan, ketepatan waktu, dan keahlian mereka agar tercapai target yang diberikan atasan.

Lingkungan kerja merupakan suatu komponen yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan karena lingkungan kerja yang nyaman sangat mendukung dalam menciptakan kinerja yang baik dan berkualitas. Pada PT. XYLO Indah Pratama memberikan fasilitas ditempat lingkungan kerja yang memadai seperti tempat tinggal para karyawan yang layak dan nyaman, tempat beribadah, dan perlengkapan keselamatan kerja yang memadai. Lingkungan

kerja yang baik dan nyaman dapat menumbuhkan motivasi yang baik juga bagi setiap karyawan.

Pendapat diatas di dukung dengan teori menurut Isyandi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan sebuah pekerjaan seperti temperatur suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Pemimpin perlu karyawan yang cekatan dan memahami tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan begitu perlu adanya pemimpin yang memiliki sikap kepemimpinan yang tegas, jujur serta bijaksana. Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angkat absensi karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.³

Pekerja merupakan aset perusahaan yang harus di kembangkan kearah perubahan yang lebih baik sesuai tuntutan teknologi dan pasar yang terus bergerak pesat. Hal ini dimaksudkan

³ Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

agar perusahaan memiliki tenaga kerja yang bisa mengikuti perkembangan jaman dengan mendapatkan pengetahuan tentang teknologi yang terbaru serta mengetahui keadaan pasar yang terus berubah. Tentunya dengan adanya budaya organisasi pada perusahaan adalah yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai- nilai dan harapan budaya sebagai suatu pola teladan dari penerimaan dasar ketika ditemukan atau yang dikembangkan oleh kelompok tertentu supaya upaya belajar untuk mengatasi permasalahan pada suatu perusahaan.⁴

Tabel 1.1
Research Grab Kompensasi terhadap kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompensasi(X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Usman Fauzi
	Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Nuraini Firmandari

Berdasarkan hasil **Research Gap** pada **Tabel 1.1**, pengaruh kompensasi yang diteliti oleh Usman Fauzi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini

⁴Ahmad Muis,"definisi budaya organisasi", diakses dari https://www.academia.edu/11157395/definisi_budaya_organisasi, pada tanggal 7 april 2019 pukul 23.10

bertentangan dengan hasil penelitian Nuraini Firmandari menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Research Gap Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	1. A. Aji Tri Budianto 2. Amelia Kartini
	Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Veronica Aprillia D.S

Berdasarkan hasil **Research Gappada Tabel 1.2**, pengaruh lingkungan kerja yang diteliti oleh A. Aji Tri Budianto Dan Amelia Kartini menunjukkan bahwa lingkungan karna berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Veronika Aprillia D.S menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3

***Research Gap* Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Isma Yani
	Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Parman, Rahmansuri Salimun

Berdasarkan hasil ***Research Gappada* Tabel 1.3**, Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Isma Yani menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parman dan Rahmansuri Salimun yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan survey dilapangan yang ada dari fenomena pada objek di PT. XYLO Indah Pratama, seperti pemberian Kompensasi yang tidak sesuai sehingga membuat karyawan PT. XYLO Indah Pratama mengalami penurunan kinerja. Serta lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan Dan budaya organisasi yang sudah menjadi peraturan perusahaan agar karyawan tidak merokok Dan

tidur di tempat kerja nyatanya masih ada beberapa karyawan yang melanggar peraturan tersebut. Perusahaan harus mampu meningkatkan kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi para karyawannya yang diawali dari pemimpin yang bisa mencotohkan sikap yang baik, sehingga pegawai lebih bisa efektif dan efisien.

Dari penjelasan di atas maka peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. XYLO Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas selain itu peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. berdasarkan hal tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYLO Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas** “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYLO Indah Pratama?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYLO Indah Pratama?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYLO Indah Pratama?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. XYLO Indah Pratama?

C. BATASAN MASALAH

Dalam penelitian ini perlu di batasi rung lingkup dan objek penelitiannya agar tidak terjadi suatu penyimpangan sasaran. Maka ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut bauran pemasaran yang di bahas dalam penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bagian Staff Pada PT. Xylo Di Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas Kota Lubuk Limgau.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYLO Indah Pratama

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYLO Indah Pratama
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYLO Indah Pratama
4. Untuk mengetahui Kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. XYLO Indah Pratama?

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Akademik

Manfaat bagi akademik dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Bagi Universitas, hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan mahasiswa ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa. Dapat dijadikan bahan bacaan berisikan studi tentang manajemen SDM yang bersifat ilmiah.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan ilmu dan pengetahuan, dan untuk menambah wawasan dan terhadap pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Bagi Praktisi

Manfaat bagi praktisi dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Bagi perusahaan, diharapkan dari penelitian ini dapat menghasilkan suatu masukan pemikiran yang bermanfaat sehingga PT. XYLO Indah Pratama dapat menerapkan strategi baru untuk meningkatkan SDM yang dimiliki sehingga dapat bekerja secara maksimal.
- b. Bagi masyarakat, diharapkan dari penelitian ini akan menghasilkan suatu masukan dan pemikiran terhadap masyarakat dan mempersiapkan diri bagi masyarakat yang ingin berkarir di PT. XYLO Indah Pratama.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, sistematika terdiri dari 5 bab dengan kriteria sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, permasalahan dan rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan

menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah di kaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat di kembangkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas) dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, (d disesuaikan dengan teknik analisis yang di gunakan), hasil pengujian hipotesis dan hasil pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisi simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan yang menunjukkan hipotesis mana yang di dukung dan

mana yang tidak di dukung oleh data dan saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang sudah dilakukan.