

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dunia industri sekarang ini mengalami perubahan yang sangat pesat. Dengan berkembangnya teknologi dan informasi, perusahaan didorong untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya agar bisa terus bersaing. Maka perusahaan dapat melaksanakan proses pengelolaan sumber daya manusia dengan memberikan rangkaian kegiatan manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder.

Kinerja mempengaruhi hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi serta dukungan, ataupun dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis. Karena faktor yang sangat berpengaruh pada produktivitas dan perkembangan perusahaan adalah sumber daya manusia.

Penambangan batu bara ialah proses mencari batu bara melalui tanah yang memiliki kandungan energy didalamnya. Sejak 1880an, batu bara digunakan sebagai tenaga pembangkit listrik dan bahan bakar. Undang-Undang Nomor 4 tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara (UU No. 4/2009) menjelaskan bahwa sebagian atau seluruh tahapan kegiatan dalam rangka penelitian, pengelolaan dan pengusahaan mineral atau batubara yang meliputi penyelidikan umum, eksplorasi, studi kelayakan, konstruksi, penambangan, pengolahan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan, serta kegiatan pascatambang.

PT Pacific Global Utama (Archean Group) perusahaan yang beroperasi pada sektor pertambangan batu bara yang resmi beroperasi pada tahun 2008, beralamat di Jl. DR Ide Anak Agung Gde Agung, Kawasan Terpadu Mega Kuningan, Kuningan Timur, Setiabudi, Jakarta Selatan, 12950. Pada

Februari 2012, PGU mendapatkan Izin Pertambangannya Operasi Produksi untuk Batubara dari Bupati Muara Enim dengan konsesi pertambangan area 1.485Ha, berada di Tanjung Agung, Muara Enim.

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Dari hasil pra survey yang di lakukan pada PT Pacific Global Utama (Archean Group), menunjukkan bawah terdapat beberapa masalah yang terjadi melalui faktor kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan sebagainya. Maka dari itu PT Pacific Global Utama (Archean Group) perlu memperhatikan beberapa permasalahan tersebut untuk di tindaklanjuti karena akan mempengaruhi jalannya pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan.

Untuk menindaklanjuti beberapa informasi yang didapat peneliti melalui pra survey yang disebar ke beberapa karyawan PT Pacific Global Utama (Archean Group) terjadi beberapa masalah, salah satunya masalah kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan beberapa indikator yang dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 1.1

Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan	18	2	20
2	Saya mengerjakan tugas dengan baik	16	4	20
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	8	12	20
4	Saya selalu bisa fokus dalam menyelesaikan tugas	13	7	20

5	Saya melakukan pekerjaan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	17	3	20
---	--	----	---	----

Sumber : Data Diolah Penulis (2021)

Berdasarkan data hasil pra survey di atas terkait kinerja karyawan, terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat banyak karyawan yang belum menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan beberapa karyawan masih belum bisa melaksanakan tugasnya dengan optimal secara fokus.

PT Pacific Global Utama (Archean Group) harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, perusahaan juga harus memerhatikan factor-faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu Motivasi. Afandi mengemukakan (2018:23) bahwa keinginan yang timbul dari dalam diri seorang manusia karena terinspirasi, dan terdorong untuk melakukan segala aktifitas dengan ikhlas, fokus dan dengan senang hati sehingga aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas adalah sebuah bentuk motivasi.

Tabel 1.2

Hasil Pra Survey Motivasi

No	Motivasi Kerja	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati	18	2	20
2	Saya menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja	17	3	20
3	Saya sangat antusias untuk memiliki prestasi tinggi	9	11	20
4	Saya terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari orang lain	19	1	20
5	Saya memiliki hubungan baik dan saling mendukung dengan rekan kerja	17	3	20

Sumber : Data Diolah Penulis (2021)

Berdasarkan data hasil pra survey pada table di atas mengenai motivasi terdapat karyawan yang merasa tidak termotivasi untuk memiliki prestasi tinggi. Dapat dilihat dari beberapa indikator motivasi tersebut, terdapat indikator motivasi lain yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu potensi yang ada di dalam diri manusia dan dapat dikembangkan dengan sendirinya atau kekuatan dari luar yang berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara baik atau buruk. Motivasi dapat mempengaruhi baik atau buruknya hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan, motivasi timbul akibat adanya dorongan dari diri sendiri ataupun dari dukungan orang lain. Dukungan selain motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi.

Kompensasi adalah salah satu sistem pemberian penghargaan atau imbalan yang diharapkan setiap karyawan yang bekerja. Dengan itu maka kompensasi terindikasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.3  
Hasil Pra Survey Kompensasi

No	Kompensasi	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan saya	18	2	20
2	Saya merasa aman dengan asuransi yang diberikan perusahaan	18	2	20
3	Saya menerima insentif sesuai dengan kualitas pekerjaan yang di hasilkan	15	5	20
4	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan	17	3	20

5	Perusahaan memberikan bonus sesuai yang diharapkan	7	13	20
---	--	---	----	----

Sumber : Data Diolah Peneliti (2021)

Pada tabel hasil pra survey mengenai kompensasi diatas, dapat disimpulkan bahwa bonus yang diberikan masih belum sesuai dengan keinginan karyawan. Kompensasi yang di harapkan selain bonus yang sesuai, begitu pula juga dengan pemberian tunjangan dan insentif yang layak dengan kualitas pekerjaan yang baik.

Penghargaan atau imbalan secara langsung dan tidak langsung, finansial dan non finansial secara adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas tercapainya tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Faktor yang paling berpengaruh terhadap berjalannya aktifitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang mendukung, baik dengan fasilitasnya atau dengan atasan atau antar karyawan. Terindikasi lingkungan kerja cukup berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan.

Tabel 1.4

Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Ruangan kerja yang tidak bising membuat saya tenang dalam bekerja	15	5	20
2	Suhu udara yang segar membuat saya nyaman dalam bekerja	17	3	20
3	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang ada	8	12	20
4	Lingkungan kerja yang nyaman membantu proses kerja yang efektif dan efisien	12	8	20
5	Hubungan kerja antara atasan dan karyawan yang baik meningkatkan semangat dalam bekerja	18	2	20

Sumber : Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas mengenai lingkungan kerja, terindikasi salah satu faktor yang membuat tidak maksimalnya kinerja yang dilakukan karyawan adalah fasilitas kerja yang kurang memadai. Lingkungan kerja ialah tempat bagi sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut membuat keterbatasan karyawan dalam menggunakan media untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

Disamping adanya fenomena masalah diatas, masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu, yaitu :

Penelitian yang dilakukan oleh Murdianto Sidiq (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Puji Astuti dan Marlina Kurnia (2019) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Khoiriah, Sri Wahyu Lelly H.S, Wiji Utami (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Puji Astuti dan Marlina Kurnia (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Penelitian Murdianto Sidiq (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Puji Astuti dan Marlina Kurnia (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Dina Selfiana (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan

penelitian yang dilakukan oleh Ilham, I Nyoman Nugraha Ardana Putra, Amir Tengku Ramly (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas, Widya (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Arum Cahya (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fansyuri Ilham M (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ilham, I Nyoman Nugraha Ardana Putra, Amir Tengku Ramly (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ferry Moulana (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nina Andriyani, Ramadhani Hamzah, Riduan Siagian (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul : **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PACIFIC GLOBAL UTAMA (ARCHEAN GROUP).**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi di PT Pacific Global Utama (Archean Group) ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi di PT Pacific Global Utama (Archean Group) ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja di PT Pacific Global Utama (Archean Group) ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja di PT Pacific Global Utama (Archean Group) ?
5. Apakah Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja di PT Pacific Global Utama (Archean Group) ?
6. Apakah Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Motivasi di PT Pacific Global Utama (Archean Group) ?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Motivasi di PT Pacific Global Utama (Archean Group) ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi di PT Pacific Global Utama (Archean Group) ?
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi di PT Pacific Global Utama (Archean Group) ?
3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja di PT Pacific Global Utama (Archean Group) ?
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja di PT Pacific Global Utama (Archean Group) ?



5. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja di PT Pacific Global Utama (Archean Group) ?
6. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Motivasi di PT Pacific Global Utama (Archean Group) ?
7. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Motivasi di PT Pacific Global Utama (Archean Group) ?

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Bagi Praktisi**

Penelitian ini dipercaya dapat memberikan data tentang komponen-komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi, dan juga sebagai pedoman dalam pemecahan masalah di perusahaan khususnya bidang Sumber Daya Manusia, terlebih lagi, dapat memberikan kontribusi dalam hal penalaran, yang akan berguna untuk penelitian sekarang atau nanti.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan penelitian ini bisa dimanfaatkan untuk perusahaan sebagai bahan pertimbangan mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan

##### **3. Bagi Peneliti**

Penelitian ini menggambarkan tentang berbagai permasalahan yang terjadi terkait Sumber Daya Manusia. Dan diharapkan penelitian ini bisa menjadi sebagai bahan referensi untuk melaksanakan penelitian kedepan sesuai dengan topik yang berkaitan.