

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Persaingan perusahaan saat ini semakin ketat dan menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Salah satu sumber daya berharga yang dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusia (Sutrisno, 2014).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mampu menunjukkan keunggulan kompetitif dan penggerak bagi sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai tentunya akan membawa kemajuan bagi instansi di masa yang akan datang serta akan mampu untuk bertahan dalam kondisi yang tidak diinginkan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Perusahaan berusaha mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam usaha untuk mendukung keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan akhirnya yakni output yang sesuai dengan tujuan organisasi, termasuk pada Lapak TBS Kelapa Sawit CV.Mitra Makmur. Lapak TBS Kelapa Sawit CV.Mitra Makmur merupakan salah satu perusahaan swasta yang didirikan pada tahun 2010 bergerak di bidang Pabrik dan Perkebunan Kelapa Sawit, berlokasi di Blok F marga Bhakti Kecamatan Mesuji Kabupaten OKI Sumatra Selatan.

Salah satu aspek terpenting dalam menciptakan suatu keunggulan bersaing adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan akan terwujud bila ditunjang oleh sumber daya

manusia yang berkualitas. Menurut pandangan ahli menjelaskan bahwa kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, salah satu faktor tersebut yaitu tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja serta komitmen karyawan dalam organisasi. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, seperti budaya organisasi dan pemberian kompensasi (Taurisa, 2012).

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai produktifitas karena kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan, apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja, memiliki komitmen dan loyalitas. Sebaliknya ketidakpuasan akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidak hadiran, penurunan kinerja, pemogokan, sabotasedan tindakan-tindakan negatif lainnya yang dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Lukman (2022) teori tersebut menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kemampuan alami yang melibatkan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan yang diberikan, pada penelitian ini diinterpretasikan melalui tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja yang tentunya akan menciptakan bakat serta minat dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Usaha (*effort*) adalah suatu praktik yang diperlukan untuk kegiatan organisasi yang aman dan efisien, hal ini dapat dicerminkan melalui penciptaan komitmen yang tinggi pada diri karyawan, kemudian dukungan organisasi (*support*) adalah dukungan yang diterima dari organisasinya, dalam hal ini dicerminkan dari kemampuan perusahaan menciptakan budaya organisasi yang baik bagi karyawan dan pemberian kompensasi yang adil.

Kurangnya kepuasan kerja karyawan yang di akibatkan kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawannya bisa mengakibatkan kualitas kerja karyawan menurun

Adhan, (2020). Menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan individu bahwa mereka mendapatkan manfaat yang sepadan dari berbagai aspek situasi kerja organisasi dimana tempat mereka bekerja.

Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan yang pada akhirnya tergambar pada statistik ketidakhadiran dan keinginan untuk pindah kerja. (Irbayuni, 2012).

Komitmen organisasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kurangnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan bisa mengakibatkan penghasilan menurun dari tahun ke tahun.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung tidak akan meninggalkan organisasi. Karyawan yang percaya bahwa upaya kerja mereka dihargai oleh organisasi dan manajer tidak hanya menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi tetapi lebih terlibat dengan organisasi, lebih produktif, dan lebih sadar akan tugas pekerjaan mereka. Ketika karyawan percaya bahwa organisasi benar-benar peduli tentang kesejahteraan mereka, karyawan lebih mungkin untuk menjadi sukarelawan dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Grdinovac & Yancey, 2012).

Kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dapat membuat kurangnya kepuasan kerja yang membuat kinerja karyawan menurun dan mengakibatkan menurunnya penghasilan dari hasil yang ditargetkan.

Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi. Kompensasi juga menuntut keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari para pegawai. Pemberian kompensasi pada karyawan menjadi salah satu tugas yang paling kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara seimbang, adil, dan merata agar tercipta harmonisasi kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja, motivasi, serta keinginan karyawan, apakah ingin untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lain. Kompensasi yang sesuai standar industri perusahaan sejenis dan sesuai dengan keinginan maupun latar belakang pendidikan karyawan, akan membuat karyawan puas akan penghasilannya dan tidak berpikir untuk keluar dari organisasi.

Pemberian kompensasi bilamana dirasa oleh karyawan tidak adil, seimbang, dan merata maka banyak hal-hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan akan terjadi, seperti meningkatnya keinginan perpindahan tenaga kerja (*turnover intention*) yang biasanya ditunjukkan dengan gejala-gejala negatif terkait perilaku karyawan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2012) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Hasil penelitian Lukman (2022) tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan budaya organisasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berikut hasil rekapitulasi kinerja karyawan pada CV. Mitra Makmur yang dapat menyatakan baik atau tidaknya kinerja karyawan pada CV. Mitra Makmur:

Tabel 1.1

Hasil Rekapitulasi Kinerja Karyawan CV. Mitra Makmur Tahun 2019-2021

Tahun	Target Pencapaian	Realisasi Kinerja	Nilai
2019	100%	68%	Kurang Dari Target
2020	100%	65%	Kurang Dari Target
2021	100%	72%	Cukup

Sumber: Laporan Kinerja CV. Mitra Makmur 12 Desember Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 rekapitulasi kinerja karyawan CV. Mitra Makmur pada tahun 2019 hingga 2021 mengalami kinerja yang berfluktuatif, di mana pada tahun 2019 kinerja karyawan CV. Mitra Makmur mencapai realisasi sebesar 68% dari target pencapaian 100%. Kemudian pada tahun 2020 kinerja karyawan CV. Mitra Makmur mengalami penurunan sebesar 3% yaitu menjadi 65%. Pada tahun 2021 kinerja karyawan CV. Mitra Makmur mengalami peningkatan sebesar 7% yang membuat realisasi kinerjanya menjadi 72% dan berada dinilai cukup.

Tabel 1.2

Kompensasi yang di berikan dari perusahaan CV. Mitra Makmur 2022

Langsung	Tidak langsung
<ul style="list-style-type: none"> • Gaji pokok ✓ Upah, Bonus ✓ insentif dan THR 	<ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan ✓ Asuransi kesehatan ✓ Libur pengganti

Sumber: Laporan Kinerja CV. Mitra Makmur 12 Desember Tahun 2022

Untuk kompensasi langsung berupa gaji yang di berikan perbulan dari hasil kerja karyawan, untuk upah, bonus, dan insentif di berikan bilamana karyawan dapat tugas di luar jam kerjanya. Untuk kompensasi tidak langsung berupa asuransi kesehatan dan libur pengganti kompensasi tersebut di berikan untuk keselamatan dan kenyamanan karyawan agar lebih maksimal lagi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada kinerja karyawan pada CV. Mitra Makmur dengan judul: **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Lapak Tbs Kelapa Sawit CV.Mitra Makmur di Mesuji.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya komitmen organisasi terhadap perusahaan sehingga mengakibatkan penghasilan menurun dari tahun ke tahun
2. Kurangnya kompensasi yang di berikan perusahaan terhadap karyawan yang membuat kurangnya kepuasan kerja yang membuat kinerja karyawan menurun dan mengakibatkan menurunnya penghasilan
3. Kurangnya kepuasan kerja karyawan yang di akibatkan kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawanya yang mengakibatkan kualitas kerja karyawan menurun.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan penelitian

Dari latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

E. Manfaat penelitian

1. Bagi objek penelitian
Untuk memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi perusahaan terkait pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap terhadap kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja
2. Bagi penulis
Untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap terhadap kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja yang ada di perusahaan serta mempraktikkan teori yang telah disampaikan selama menempuh pendidikan S1.
3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi bagi peneliti lain untuk dikembangkan lebih lanjut khususnya terkait pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap terhadap kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja.

F. Kegunaan Penelitian

Peneliti yang di lakukan dapat memiliki kegunaan yaitu:

1. Kegunaan teoritis

Penelitian dan penulisan karya ilmiah dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap meningkatkan kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan CV. Mitra Makmur

b. Bagi pegawai

Dengan menggunakan metode penelitian ini dengan adanya komitmen organisasi dan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai diharapkan pegawai mau berkerja dengan lebih giat dan lebih semangat untuk berkeinginan mencapai tujuan yang di tetapkan.

c. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan penulis dalam dunia manajemen dan bisnis khususnya mengenai bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang akan di teliti yaitu sebagai berikut:

1. Pendekatan yang di gunakan adalah pendekatan kuantitatif
2. Jenisn penelitian adalah eksperimen
3. Sifat dalam penelitian ini adalah pengaruh
4. Variabel penelitian.
 - a) Variabel bebas (variabel ξ_1) : komitmen organisasi.

- b) Variabel bebas (variabel ξ_2) : kompensasi
 - c) Variabel terikat (variabel η_1) : kepuasan kerja
 - d) Variabel terikat (variabel η_2) : kinerja
5. Subjek penelitian adalah pegawai lapak TBS. kelapa sawit CV.Mitra Makmur
 6. Obyek penelitian adalah lapak TBS. kelapa sawit CV.Mitra Makmur
 7. Lokasi yang di teliti lapak TBS. kelapa sawit CV.Mitra Makmur di Blok F Desa Marga Bhakti, Kecamatan Mesuji, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatra Selatan.

H. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut:

1. Bab I: Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang Lingkup penelitian, sistematika penulisan skripsi.

2. Bab II Kajian Literatur

Bab ini Berisikan tentang teori-teori yang mendukung dalam penelitian dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3. Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional variabel, teknik analisis data, uji persyaratan intrumen, metode analisis data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

4. Bab IV Hasil dan Pembahasan

Yang berisikan tentang Jenis penelitian, operasional variabel, tahapan penelitian, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, analisis data, Pengujian Hipotesis Analisis jalur atau Path Analysis dan Hipotesis Statistik.

5. Bab V Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dari hasil pengolahan data dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN