

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia adalah komponen yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Akibatnya, manusia, yang merupakan aset penting bagi perusahaan, harus diperhatikan dan dikelola dengan baik. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dapat melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia ini, manajemen yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif, terencana, dan sistematis diperlukan (Solehati et al., 2024).

Produktivitas merupakan kemampuan setiap individu, sistem, atau perusahaan untuk menggunakan sumber daya secara efisien dan produktif untuk menghasilkan apa yang mereka inginkan. Oleh karena itu, setiap perusahaan ingin karyawannya menjadi lebih produktif. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dianggap produktif (Solehati et al., 2024).

Produktivitas karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh organisasi, karena dengan memiliki produktivitas yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Produktivitas kerja yang baik akan berpengaruh terhadap hasil kerja perusahaan sehingga akan membawa dampak positif bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap perusahaan yang bersangkutan (Indriani et al., 2024).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, seperti kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan.

Sedarmayanti (1991) selain kompensasi Produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Dengan melihat adanya korelasi fisik terhadap mental, maka perusahaan perlu mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain penerangan. Penerangan haruslah memadai sehingga tingkat daya penglihatan karyawan akan benar-benar memadai sehingga karyawan merasa nyaman dan fokus pada pekerjaan. suhu udara haruslah dalam kondisi dingin dan sejuk jangan sampai karyawan merasa kepanasan dan kelelahan karena itu dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. kelembaban udara harus masuk keruangan sehingga tidak menyebabkan kepanasan.

Menurut Sutrisno (2018) mengupas produktivitas karyawan perusahaan akan selalu mengupayakan beberapa faktor yang dapat menunjangnya. Faktor tersebut diantara kompensasi dan motivasi kerja, baik timbul dari internal maupun eksternal perusahaan. Setiap karyawan atau orang yang bekerja pada perusahaan tentu mengharapkan perolehan kepuasan kerja dari tempat dirinya bekerja.

Motivasi menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dorongan tersebut bisa berasal dari sosok seorang pemimpin dan terdapat fakta yang menarik yaitu studi menunjukkan bahwa hubungan baik antara karyawan dan atasan sangat mempengaruhi motivasi karyawan. Untuk itu motivasi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja yang dimana karyawan yang selalu diberikan motivasi akan merasa terdorong untuk menyelesaikan tanggung jawab sebagai karyawan, sehingga dengan diberikannya motivasi yang baik maka produktivitas karyawan juga akan meningkat dengan baik (Indriani et al., 2024).

Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik akan memicu motivasi kerja karyawan melalui kondisi lingkungan dengan kebersihan tempat kerja, suhu udara yang pas, penerangan yang baik serta terhindar dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja (Amalia, 2021).

Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabilalo et al., (2020) terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa kompensasi yang cukup diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi akan memicu motivasi kerja karyawan melalui kondisi kompensasi dengan adanya gaji, insentif, bonus, serta tunjangan yang diberikan

oleh perusahaan Khasanah et al., (2024). Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik akan memicu produktivitas karyawan melalui kondisi lingkungan dengan kebersihan tempat kerja, suhu udara yang pas, penerangan yang baik serta terhindar dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja. Basri, (2024). Sama halnya dengan Penelitian yang dilakukan oleh Madina et al., (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa kompensasi yang cukup di berikan oleh perusahaan akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi akan memicu produktivitas karyawan melalui kondisi kompensasi dengan adanya gaji, insentif, bonus, serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. (Fitriani & Sugiatmono, 2023).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anwar et al., (2024) Hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri dari motivasi eksternal dan internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Roy et al., (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Irfan, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. Kondisi ini dapat disimpulkan lingkungan

kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung yang dimediasi oleh motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani & Sugiartmono, 2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas karyawan. Ketika termotivasi, mereka jauh lebih produktif.

PT Syaukath Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan kelapa sawit. Unit usaha PT Syaukath Sejahtera memperoleh bahan baku TBS dari kebun-kebun unit PT Syaukath Sejahtera sendiri dan sebagian lagi diperoleh dari kebun-kebun rakyat atau swasta yang berada disekitarnya. Selain memproduksi CPO unit usaha PT Syaukath Sejahtera juga memproduksi PKO (Parm Kernel Oil) yang selanjutnya tidak dipasarkan melainkan akan diproses lebih lanjut ke pabrik pengolahan inti sawit di PT Syaukath Sejahtera. Produk minyak CPO yang dihasilkan PT Syaukath Sejahtera ini dipasarkan dengan system pemesanan oleh pihak konsumen dimana selanjutnya pesanan minyak sawit CPO dikirim kepada pihak konsumen.

PT. Syaukath Sejahtera sumber daya manusia menjadi hal yang penting karena karyawan berkaitan langsung dengan operasional perusahaan. Maka dari itu perusahaan lebih baik memperhatikan cara yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan serta dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu salah satu faktor yang dapat menjadi perhatian adalah Lingkungan kerja dan Kompensasi karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk perusahaan terutama bagi karyawan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan

melakukan aktivitas setiap harinya. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan, yaitu tunjangan, insentif, ataupun berupa upah. Dengan adanya kompensasi di dalam perusahaan dapat memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih produktif.

PT. Syaukath Sejahtera memiliki 116 orang karyawan yang terdiri dari 19 unit kerja, pada setiap unit kerja dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki loyalitas serta komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh mengenai data karyawan dan unit kerja yang terdapat di PT. Syaukath Sejahtera penulis sajikan dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Jabatan Karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera**

| <b>No</b>     | <b>Jabatan/Unit</b>          | <b>Jumlah Karyawan</b> |
|---------------|------------------------------|------------------------|
| 1             | Manager                      | 1 Orang                |
| 2             | Staff HRD                    | 1 Orang                |
| 3             | KTU                          | 1 Orang                |
| 4             | Asisten Pengolahan           | 2 Orang                |
| 5             | Asisten Bengkel              | 1 Orang                |
| 6             | Asisten QC (Quality Control) | 1 Orang                |
| 7             | Mandor Pengolahan            | 2 Orang                |
| 8             | Mandor Bengkel               | 1 Orang                |
| 9             | Mandor Sortasi               | 1 Orang                |
| 10            | Mandor Laboratorium          | 1 Orang                |
| 11            | Karyawan Pengolahan          | 47 Orang               |
| 12            | Karyawan Bengkel             | 16 Orang               |
| 13            | Karyawan Gudang              | 2 Orang                |
| 14            | Karyawan Sortasi             | 12 Orang               |
| 15            | Karyawan Personalia          | 1 Orang                |
| 16            | Karyawan Marketing           | 2 Orang                |
| 17            | Kasir                        | 1 Orang                |
| 18            | Karyawan Keuangan            | 5 Orang                |
| 19            | Karyawan Lab                 | 2 Orang                |
| <b>Jumlah</b> |                              | <b>100 Orang</b>       |

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT Syaukath Sejahtera ditemukan beberapa permasalahan penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja karyawan. Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kondisi yang terjadi di PT Syaukath Sejahtera yaitu kondisi Produktivitas karyawan di PT Syaukat Sejahtera saat ini mengalami peningkatan, sedangkan kondisi kesehatan pada karyawan saat ini kurang fit dikarenakan cuaca yang sering tidak stabil dan pekerjaan yang berat yang dilakukan setiap harinya, ketika karyawan mengalami kondisi tersebut, maka mereka akan kesulitan untuk bekerja secara maksimal. Berdasarkan fenomena tersebut terdapat pertanyaan mendasar, apakah dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh atau tidak terhadap produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal, sehat, aman, dan kenyamanannya terjaga. Kondisi lingkungan di PT. Syaukat Sejahtera pegawainya ada yang bekerja di dalam ruangan dan ada juga yang berada di luar ruangan, antara lain di dalam kantor, di lapangan tempat penurutan buah sawit, di dalam pabrik, dan di kebun sawit yang bekerja untuk menanam bibit sawit. Oleh karena itu masing-masing karyawan mengalami lingkungan kerja yang berbeda, di PT. Syaukath Sejahtera terdapat permasalahan lingkungan kerja pada karyawan di luar

ruangan yaitu suhu udara, suara bising dan hubungan antara rekan kerja lainnya maupun atasan. Sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan.

Kompensasi adalah imbalan yang berupa gaji, insentif, asuransi, ekstra cuti, barang ataupun fasilitas dari perusahaan tempat karyawan bekerja. Pada PT. Syaukat Sejahtera kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan sangatlah lengkap. Tetapi ada sedikit yang kurang yaitu kurangnya bonus tahunan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Akibat dari kurangnya bonus tahunan yang diberikan memicu kurangnya semangat karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan kondisi produktivitas saat ini meningkat, hal tersebut bertolak belakang dengan teori yang ada. Berdasarkan fenomena tersebut terdapat pertanyaan mendasar, apakah dapat dikatakan Kompensasi berpengaruh atau tidak terhadap produktivitas karyawan.

Motivasi kerja merupakan mendorong setiap karyawan untuk menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, ada kalanya karyawan mengalami motivasi kerja yang tinggi, dan ada kalanya juga karyawan mengalami menurunnya motivasi kerja karyawan. Pada PT. Syaukath Sejahtera terdapat penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan salah satunya ialah tidak puas dengan penghasilan. Walaupun karyawan awalnya setuju dengan penawaran upah yang telah dijukan di awal rekrutmen, namun ada masanya karyawan akan merasa jerih payah yang dikeluarkan saat bekerja tidak sebanding dengan upah yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut menjadi faktor menurunnya motivasi kerja karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera, Gandapura, Bireuen.



Bedasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas maka permasalahan yang akan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang diduga mempunyai pengaruh produktivitas karyawan dengan motivasi kerja pada PT. Syaukat sejahtera, Gandapura, Bireuen. Maka berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini lebih lanjut menjadi penelitian ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap produktivitas karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen?

6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.

7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penulis mengharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat, menambah ilmu dan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Memberikan sumbangan pemikiran tentang lingkungan kerja dan kompensasi sehingga dari kegiatan tersebut diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan pada PT. Syaukaht Sejahtera dalam menjaga motivasi kerja dan produktivitas karyawan sehingga PT. Syukath Sejahtera bisa meningkatkan produktivitas karyawan.