

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara perseorangan atau pun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan setelah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa aja yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Untuk menyelesaikan tugasnya harus mengkaji, memahami, dan mengevaluasi akan kebutuhan penggunanya, sehingga dapat memberikan motivasi untuk setiap karyawannya dan harus fokus pada kepentingan karyawan lain dan perkembangan perusahaan. PT. Herfinta Aek Batu adalah suatu perusahaan yang memproduksi minyak. Selain itu PT. Herfinta Aek Batu juga memberikan harga yang terjangkau oleh masyarakat. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terhindar dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang siap, tak tertandingi dan berkualitas secara konsisten harus

diawasi dan diutamakan dalam kegiatan kerja PT. Herfinta Aek Batu, agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Kegiatan ini harus kualitas sumber daya manusia karena sangat penting agar pegawai memiliki skill, sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan bagi masyarakatnya. Untuk mencapai tujuannya maka PT. Herfinta Aek Batu akan senantiasa berusaha dalam meningkatkan kinerja para pegawainya. Kemaksimalan dan keoptimalan kompetensi para pegawai dapat tercermin dan terlihat dan suatu kinerja yang memuaskan. Karena dalam mencapai tujuannya kinerja para pegawai merupakan hal yang penting dan modal yang paling utama.

Kinerja (Y) juga merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan perintah, intruksi dan aturan didalamnya. Tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuan, minat dan bakat adalah syarat utama dalam meningkatkan kinerja para pegawainya. dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan, minat dan bakat yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan berbagai hambatan, dan kurang maksimalnya pekerjaan yang dilakukan bahkan dapat menyebabkan kejenuhan yang memungkinkan dapat menyebabkan kegaduhan dan ketegangan dan menjadikan hal tersebut dalam sikap yang dan perilaku yang terlalu banyak menuntut, memberontak dan agresif.

Peneliti melihat fenomena yang terjadi adalah masih terdapat masalah mengenai kinerja karyawan PT. Herfinta Aek Batu, hal tersebut dapat dilihat dan di tandai dengan hasil kerja pegawai yang kurang maksimal, terdapat beberapa pegawai yang mendapat teguran dari Pimpinan karena melakukan kesalahan

dalam bekerja. Peneliti melakukan penelitian bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi faktor permasalahan kinerja tersebut yaitu Lingkungan kerja, Fasilitas kerja, Kompetensi dan Kompensasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ). Letak PT. Herfinta Aek Batu terletak di KM 12 Aek Batu mengakibatkan tingkat kebisingan yang tinggi sehingga membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif, lingkungan kerja yang kurang sesuai dan tidak teratur akan menurunkan semangat kerja pegawai dan akan berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut. Suatu perusahaan selalu untuk berusaha agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya berdasarkan penyesuaian suatu lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, namun banyaknya dugaan dari faktor luar mungkin sulit dihindari untuk terjadi. Sebagai tempat untuk mencari informasi dan banyaknya orang yang akan membaca didalamnya, lingkungan kerja di PT. Herfinta Aek Batu harus benar-benar tenang dan kondusif, letaknya yang berada di dalam menyebabkan terjadi keamanan yang kurang memadai dan polusi di area PT. Herfinta Aek Batu menjadi tinggi hal ini disebabkan faktor eksternal yaitu kendaraan yang melalui daerah PT. Herfinta Aek Batu. Dalam kondisi lingkungan kerja yang demikian, akan mengakibatkan kinerja pegawai tidak maksimal dan cenderung menurun.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Fasilitas Kerja ( $X_2$ ). Pada PT. Herfinta Aek Batu adalah fasilitas kerja yang disediakan masih belum maksimal dalam mendukung proses kerja pegawai, hal ini terlihat dari tidak terdapat ruang istirahat yang baik untuk para pegawai, Fasilitas kerja yang

kurang memadai akan mengakibatkan tingkat kinerja menjadi berkurang karena fasilitas kerja adalah peralatan kerja pendukung yang harus di berikan perusahaan atau organisasi kepada pegawai guna menciptakan kenyamanan untuk para pegawainya, dengan demikian maka pegawai akan lebih bersemangat didalam bekerja dan akan berdampak positif terhadap kinerja yang diberikan pegawai.

Faktor lain yang dapat memberikan pengaruh kinerja pegawai yaitu kompetensi ( $X_3$ ). Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk mengenal keterampilan, wawasan, sikap kerja dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan tidak melenceng dari aturan dan instruksi yang berlaku. Dalam hal ini dilihat dari hasil pengamatan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan intruksi dan aturan yang ada. Hal ini menyebabkan tidak maksimal dan optimalnya pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Penerapan kompetensi biasanya tertuang dalam uraian tugas atau job description. Semua tugas dan tanggung jawab telah di uraikan secara terperinci, tujuannya tentu nya untuk memudahkan dalam hal mengenal, memahami dan menjalankandi dalam suatu bidang pekerjaan. Selain uraian tugas penerapan tanggung jawab dalam ruang lingkup pekerjaan juga di tuangkan dalam aturan-aturan lain seperti Standart Operational Prosedur. Setiap pekerjaan dan profesi yang telah kita jalani dan tekuni pasti menuntut kompetensi kerja yang baik kepada kita yang telah memilih untuk bernaung dalam sebuah instansi baik swasta maupun pemerintah. Jika seorang pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya maka dia akan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dan sesuai SOP yang di berikan kepadanya.

Sementara itu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kompensasi ( $X_4$ ). Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan pada seseorang dikarenakan telah menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan peraturan dan instruksi yang diberikan. Kompensasi biasanya berupa gaji, upah atau bonus yang kita dapatkan dikarenakan suatu pekerjaan yang sudah kita selesaikan. Mengenai hal ini, berdasarkan dari hasil pengamatan masih terdapat tebang pilih dalam memberikan kompensasi terhadap pegawai. Seharusnya pegawai yang bekerja dengan baik, disiplin, ulet dan bertanggung jawab atas pekerjaannya bahkan mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan sesuai intruksi maka lebih layak mendapatkan kompensasi tersebut tanpa melihat status bahkan ikatan keluarga.

Sedangkan untuk kompensasi non finansial yang diberikan adalah yang berhubungan dengan pengembangan diri terdiri dari: program pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan yang berupa kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman, pelatihan yang diberikan adalah pelatihan *on the job training* dan dalam hal pengembangan diri karyawan diberikan kesempatan untuk berkembang dan dapat naik jabatan bila sudah memenuhi syarat dan kriteria. Penghargaan juga diberikan kepada karyawan berprestasi dan karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang lama, penghargaan termasuk kedalam pengembangan diri.

Dari penjabaran teori diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Fasilitas kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu”**.

## **B. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari membahas yang meluas dan agar lebih terarah maka penulis membatasi masalah dalam penulisan ini yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Fasilitas Kerja ( $X_2$ ), Kompetensi( $X_3$ ) dan Kompensasi( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Herfinta Aek Batu.

### **2. Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini permasalahan yang muncul adalah :

- a. Apakah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Herfinta Aek Batu?
- b. Apakah Fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Herfinta Aek Batu?
- c. Apakah Kompetensi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Herfinta Aek Batu?
- d. Apakah Kompensasi ( $X_4$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Herfinta Aek Batu?
- e. Apakah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Fasilitas Kerja ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ) dan Kompensasi ( $X_4$ ) secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Herfinta Aek Batu?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Herfinta Aek Batu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Herfinta Aek Batu.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Herfinta Aek Batu.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Herfinta Aek Batu.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Fasilitas Kerja ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ) dan Kompensasi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Herfinta Aek Batu.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai permasalahan sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja, fasilitas kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja.

2. Manfaat Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan (Y) PT. Herfinta Aek Batu.

3. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel independent dan dependent dalam penelitian ini.

4. Kegunaan bagi FEB Labuhanbatu

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi memberikan sumbangan konseptual bagi civitas akademika dalam rangka mengembangkan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.