

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Di era bisnis pada saat ini perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan kerjanya. Keberhasilan suatu perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor pentingnya adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peran sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya keberhasilan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi justru tergantung kepada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung kepada kinerja individu karyawannya itu sendiri. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Untuk mempertahankan produktivitas, perusahaan sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.<sup>1</sup>

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari lingkungan kerja yang baik, kualitas dan kuantitas kerja karyawan dan kerja sama berbagai pihak di perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan faktor produksi yang penting sebagai penentu kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, rekan kerja, dan motivasi semuanya mempunyai peran sangat penting dalam menumbuhkan kinerja karyawan.<sup>2</sup> Namun, dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Hal ini disebabkan karenakan pada perusahaan ini menerapkan sistem kompensasi borongan dan tingkat Kompensasi yang diperoleh berbeda berdasarkan tingkat pekerjaan. Apakah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan pada motivasi, perusahaan ini selalu menerapkan motivasi kerja sebagai evaluasi kerja pada perusahaan. Dengan evaluasi yang dilakukan mereka juga memberikan dorongan semangat untuk melakukan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain kompensasi dan motivasi kerja, penelitian ini juga berfokus pada lingkungan kerja. Yang mana pada perusahaan ini dari segi suasana kerja sudah terbilang sangat baik, dan hubungan karyawan dengan pimpinan juga baik, serta fasilitas yang ada di perusahaan juga memenuhi. Apakah dengan ketiga aspek tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau malah sebaliknya.

Untuk mendapatkan kinerja yang unggul dan berkualitas perusahaan harus mampu memberikan kontribusi kepada karyawan sebagai balas jasa

---

<sup>1</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: Grasindo, PT. Gramedia, 2008), hal. 98

<sup>2</sup> Mutiara S. Penggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia, 2004), hal.21

perusahaan terhadap karyawan. Menurut Handoko, apabila kompensasi diberikan secara benar maka karyawan akan lebih meningkatkan loyalitas kepada perusahaan.<sup>3</sup>

Menurut Simamora, Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.<sup>4</sup> Sistem gaji yang diberlakukan oleh perusahaan harus diberikan secara adil dan sesuai dengan penghargaannya. Apabila sistem gaji diberikan secara adil berdasarkan tuntutan pekerjaannya, tingkat keterampilan individu, dan standar penggajian, maka kemungkinan besar akan membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi menjadi masalah terpenting baik untuk karyawan maupun perusahaan. Bagi perusahaan pemberian kompensasi merupakan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia. Apabila kompensasi tidak diberikan secara tepat dan adil maka perusahaan akan kehilangan karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk merekrut karyawan baru. Pemberian kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas. Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan apabila kompensasi dikelola dengan baik. Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang harus diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi yang merupakan elemen atau bagian dari kompensasi itu sendiri. Motivasi

---

<sup>3</sup> Hani T. Handoko *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, Universitas Gajah Mada, 2001), hal. 251

<sup>4</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: SIE YKPN, 2004),

merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan menurut Azwar.<sup>5</sup> Selain itu, motivasi diartikan sebagai dorongan yang dimiliki seorang individu untuk berperilaku atau bertindak karena mereka ingin melakukan perbuatan yang dapat mencapai tujuan atau keberhasilan. Apabila individu memiliki motivasi yang kuat mereka akan melakukan suatu tindakan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat mencapai tujuan mereka.

Menurut Rivai Suatu keberhasilan pada pengendalian dan pemanfaatan pada organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan yang dapat mendatangkan hasil dan manfaat SDM.<sup>6</sup> Hal ini sangat penting untuk disadari, adanya kebutuhan untuk dapat menciptakan prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah dapat “memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan”, agar karyawan tersebut termotivasi atau memiliki semangat yang kuat dalam mengerjakan tugas yang sesuai dalam pekerjaannya. Sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dan karyawan merasa puas.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sunyoto mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.<sup>7</sup> Oleh sebab itu, lingkungan kerja diusahakan harus baik dan kondusif karena karyawan akan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melakukan setiap tugas-tugasnya. Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan antara atasan dan bawahan, akan

---

<sup>5</sup> Saifuddin Azwar, *Sikap manusia: Teori dan pengukuran*, (Yogyakarta: Liberty, 2000) hal. 15

<sup>6</sup> Veithzal Zainal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori dan Praktik*, (Jakarta : PT. Granfindo Persada, 2013), hal. 607

<sup>7</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Buku Seru, 2012), hal. 43

mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Menurut Sulistiani, kepuasan karyawan bersifat subjektif. Kepuasan itu berasal dari perbandingan jumlah besaran nilai yang diterima karyawan dengan apa yang diharapkan. Ketika seorang karyawan diberikan bonus dengan jumlah lebih, karyawan akan termotivasi dan bersemangat dalam bekerja untuk mendapatkan penghargaan yang diberikan perusahaan melalui bonus dan jumlah yang diberikan sebagai salah satu faktor lain untuk memotivasi karyawan. Sebaliknya, karyawan kurang dihargai ataupun tidak ada rasa penghargaan pada dirinya yang telah lama mereka bekerja, ataupun perusahaan memberikan bonus sedikit atau tidak memberikan bonus dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain kompensasi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan suatu karyawan. Apabila tempat kerja nyaman, bersih, dan fasilitas terpenuhi dapat membuat karyawan menjadi betah bekerja di tempat tersebut, namun apabila tempat yang digunakan kotor dan fasilitas lainnya tidak mendukung maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Persoalan yang diperoleh dan yang harus diselesaikan oleh PT. Putra Pangkah Nyang adalah persoalan pemberian kompensasi, pemberian motivasi, lingkungan kerja kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan kajian penting yang harus dibahas. Persoalan bagaimana pengaruh pemberian kompensasi, pemberian motivasi, lingkungan kerja karyawan selama ini dengan melalui kepuasan kerja, apakah dapat meningkatkan kinerja mereka atau justru menurunkan kinerja mereka. Karena empat hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Dari persoalan diatas, maka penulis mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PABRIK TEBU GULA MERAH PT. PUTRA PANGGAH NYANG DI DESA JEMEKAN KECAMATAN**

**RINGINREJO KABUPATEN KEDIRI”**. Adapun yang menjadi perhatian adalah apakah pemberian kompensasi, pemberian motivasi, lingkungan kerja yang diberikan PT. Putra Panggah Nyang melalui kepuasan kerja kepada karyawannya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Putra Panggah Nyang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Panggah Nyang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Panggah Nyang?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Panggah Nyang?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Pnggah Nyang?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Panggah Nyang?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Panggah Nyang?
8. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Putra Panggah Nyang?
9. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Putra Panggah Nyang?
10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Putra Panggah Nyang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Panggah Nyang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Panggah Nyang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Panggah Nyang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Panggah Nyang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Pnggah Nyang.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Panggah Nyang.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Panggah Nyang.
8. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Putra Panggah Nyang.
9. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Putra Panggah Nyang.
10. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Putra Panggah Nyang.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari suatu penelitian pada umumnya sangat mempunyai kegunaan yang besar baik untuk penulis dan pembaca. Dengan demikian, kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian adalah:

1. Secara Teoris

Secara teoritis penelitian ini dapat digunakan untuk memperdalam wawasan dan menambah ilmu pengetahuan khususnya

bagi mahasiswa yang mengambil jurusan ekonomi, bisnis dan sebagai pembelajaran bagi peneliti dan menganalisis masalah secara ilmiah. Dan juga mendapatkan jawaban atas apa yang dipermasalahkan terkait dengan kompetensi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Putra Panggah Nyang.

## 2. Secara Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran tentang kompensasi, motivasi, lingkungan kerja sehingga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan pada PT. Putra Panggah Nyang dalam menjaga kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga PT. Putra Panggah Nyang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **E. Penegasan Istilah**

### **1. Secara Konseptual**

#### a. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan.

#### b. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

#### c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.



d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

e. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job deskriptipnya.<sup>8</sup> Pengertian kinerja lainnya yang disampaikan oleh Kartono, mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standart keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job, yang diberikan kepada masing-masing karyawan.<sup>9</sup>

## F. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, untuk menghindari penafsiran yang terlalu luas terhadap judul penelitian, maka peneliti memberikan ruang lingkup dalam membatasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Panggah Nyang.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Panggah Nyang.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Panggah Nyang.

---

<sup>8</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hal. 168

<sup>9</sup> Kartono Kartini, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 32

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Panggah Nyang.
5. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Pnggah Nyang.
6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Panggah Nyang.
7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Panggah Nyang.
8. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Putra Panggah Nyang.
9. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Putra Panggah Nyang.
10. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Putra Panggah Nyang.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Skripsi ini terdiri dari enam bab, masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Sebelum memasuki bab pertama terlebih dahulu peneliti menyajikan beberapa bagian permulaan secara lengkap yang sistematikanya meliputi halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran dan abstrak.

**Bab I Pendahuluan**, dalam pendahuluan ini dipaparkan konteks penelitian, setelah menentukan konteks penelitian, peneliti akan memfokuskan penelitian sebagai dasar acuan sekaligus menentukan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti mendeskripsikan tentang manfaat dan penegasan istilah serta sistematika pembahasan skripsi ini.

**Bab II Kajian pustaka**, dalam hal ini diuraikan beberapa hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, Peneliti akan menuliskan kajian teori terdiri dari: pengertian tentang industri, pendapatan, motivasi dan kesejahteraan karyawan.

**Bab III Metode Penelitian**, dalam bab ini peneliti akan menjabarkan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data,

teknik pengumpulan data, teknik analisis data, kehadiran peneliti, teknik pengecekan keabsahan data, dan tahapan penelitian.

**Bab IV Penelitian,** dalam bab ini akan membahas paparan data dan menuliskan tentang temuan-temuan dan sekaligus analisis data sehingga ditemukan hasil penelitian.

**Bab V Pembahasan,** dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil dari penelitian mengenai Pengaruh keberadaan Industri Gula Merah, Tingkat Pendapatan dan Motivasi Kerja Terhadap kesejahteraan karyawan PT. Putra Pangah Nyang.

**Bab VI Penutup,** dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan peneliti yang dilakukan berdasarkan analisis data dari temuan di lapangan, implikasi penelitian dan adapun saran yang ditujukan kepada pihak yang berkepentingan terhadap adanya penelitian ini, baik kepada pihak lembaga maupun pihak lain yang ingin mengembangkan atau mengadakan penelitian lanjutan.