

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT Putra Jaya Nanas merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan sari nanas. Perusahaan ini berada di Desa Sidorejo, Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. Letak perusahaan ini berada di kaki Gunung Kelud sehingga di wilayah ini terdapat banyak petani nanas. Berdirinya perusahaan ini bermula ketika terdapatnya banyak nanas sortir yang terbuang sia-sia. Banyaknya nanas yang terbuang juga menjadikan para petani nanas merugi. Maka dari itu ibu Samrotul Azizah selaku pemilik dari PT Putra Jaya Nanas mencoba mengolah nanas nanas sortir ini menjadi minuman sari nanas pada tahun 2015 namun masih belum diperjualbelikan dan hanya dibagikan kepada masyarakat sekitar saja. Sampai pada tahun 2017 sari buah nanas ini mulai dipasarkan ke masyarakat luas dan berkembang hingga sekarang. PT Putra Jaya Nanas merupakan perusahaan minuman sari nanas pertama yang berdiri di wilayah Blitar dan diberi merk dagang “Segarr”. Dengan seiring berjalannya waktu mulai muncul pesaing produsen minuman nanas, namun perusahaan ini masih menjadi perusahaan

yang terbesar dan yang paling populer diantara produsen minuman sari nanas yang lainnya.²

Lokasi dari PT Putra Jaya Nanas ini dapat dikatakan lokasi yang strategis. Karena berada di dekat pasar yaitu Pasar Patok. Tentunya hal ini dapat memudahkan produsen untuk memasarkan produk. Sesuai dengan data penjualan selama 2017-2020, diketahui bahwa penjualan produk minuman sari nanas semakin meningkat setiap tahunnya. Berikut data penjualan yang penulis dapatkan dari perusahaan³

Tabel 1. 1
Tabel Data Penjualan PT Putra Jaya Nanas dan *Home Industry* Sweetpine Tahun 2017-2020⁴

Pembeda	PT. Putra Jaya Nanas		<i>Home Industry</i> Sweetpine	
Tahun berdiri	2017		2017	
Penjualan	2017	7.000 dus	2017	6.952 dus
	2018	171.000 dus	2018	6.990 dus
	2019	204.080 dus	2019	7.834 dus
	2020	205.731 dus	2020	7.225 dus
Jumlah karyawan	32 karyawan		8 karyawan	
Pelaksanaan proses produksi	Setiap hari kerja (Senin-Sabtu)		Hanya ketika mendapat pesanan saja	

Dari data yang sudah penulis dapatkan diatas, dapat diketahui bahwa penjualan minuman sari nanas ini setiap tahun semakin meningkat

² Wawancara dengan Pemilik PT Putra Jaya Nanas, 2023

³ Data Pribadi Perusahaan PT Putra Jaya Nanas 2023

⁴ Elvira Milasari, Skripsi: *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Putra Jaya Nanas)*, (Kediri: IAIN Kediri, 2021), hal. 3

signifikan. Berbeda dengan kompetitor yang penjualannya mengalami kenaikan yang cukup stabil, PT Putra Jaya Nanas setiap tahunnya mengalami kenaikan penjualan yang cukup pesat. Produk dari PT Putra Jaya Nanas ini semakin diminati oleh masyarakat karna kualitas rasa dari produk minuman sari nanas ini terjamin dan perusahaan juga memberikan garansi ganti baru apabila barang yang diterima konsumen ini rusak, sehingga konsumen maupun reseller tidak ada yang dirugikan.⁵ Dengan hal ini juga menjadikan PT Putra Jaya Nanas menjadi produsen sari nanas yang paling laku di pasaran. Dengan banyaknya permintaan pasar tentunya diimbangi pula dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Menurut data karyawan yang penulis dapatkan dari perusahaan diketahui jumlah karyawan yang bekerja di PT Putra Jaya Nanas yaitu sebagai berikut ⁶:

Tabel 1. 2
Tabel Data Karyawan PT. Putra Jaya Nanas Januari 2024⁷

Jobdesk	Jumlah
Admin	1
Packing	15
Operator Mesin	9
Produksi	7

Dari tabel 1.2 diatas diketahui bahwa terdapat sebanyak 32 orang karyawan PT Putra Jaya Nanas yang terdiri dari 1 karyawan sebagai admin,

⁵ Wawancara dengan Pemilik PT Putra Jaya Nanas 2023

⁶ Data Pribadi Perusahaan PT Putra Jaya Nanas 2023

⁷ Data Pribadi Perusahaan PT Putra Jaya Nanas 2024

15 orang sebagai karyawan packing, 9 orang sebagai operator mesin, dan 7 orang sebagai karyawan produksi. Ketika hari biasa, karyawan di PT Putra Jaya Nanas hanya berjumlah 10 orang yang terdiri dari 4 orang karyawan produksi, 3 orang karyawan packing, 2 orang operator mesin dan 1 orang sebagai admin yang mana merupakan karyawan tetap yang melakukan produksi 6 hari dalam seminggu. Sedangkan 22 orang lainnya merupakan karyawan tambahan yang hanya akan bekerja ketika H-4 bulan sebelum hari raya dan akan selalu berganti setiap tahunnya. Ketika H-4 bulan perusahaan ini memproduksi minuman sari nanas selama 24 jam dan para karyawan dibagi menjadi 2 *shift* kerja.

Lokasi perusahaan ini yang berada di wilayah penghasil nanas sangat mendukung untuk menciptakan sebuah terobosan baru bagi para petani nanas untuk memanfaatkan nanas sortir menjadi sumber penghasilan dan juga dapat meningkatkan nilai jual dari nanas itu sendiri. Perusahaan ini merupakan pelopor dari minuman nanas dan sampai saat ini jumlah penjualan masih terus meningkat setiap tahun.⁸ Dengan adanya perusahaan ini juga membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat sekitar perusahaan. Dari fenomena-fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan ini. Dengan demikian penelitian ini penting untuk dilakukan sebagai referensi dan juga sebagai pembelajaran untuk perusahaan yang sejenis terutama untuk perusahaan baru.

⁸ Wawancara dengan pemilik PT Putra Jaya Nanas 2023

Berdasarkan *prasurvey* yang telah penulis lakukan mengenai kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas diketahui bahwa kinerja di perusahaan ini sudah cukup baik. Hal ini diukur dari pencapaian target produksi yang selalu terpenuhi. Padahal setiap tahunnya, terjadi pergantian karyawan pada karyawan tambahan yang seharusnya masih menyesuaikan dengan kinerja karyawan tetap yang hampir setiap hari melakukan produksi.

Kinerja karyawan yang bagus tentunya akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas dari produk. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan diketahui bahwa kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. Seperti pada penelitian yang telah dilakukan oleh Masydzulhak Djamil Mz dan Dadan Zaenudin diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT AEM.⁹ Adapun penelitian lain yang memiliki hasil serupa yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Bambang Wahyudi Wicaksono dan Casri diketahui bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan di PT Ultra Sakti.¹⁰

Berdasarkan realitas diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Nanas dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja,**

⁹ Masydzulhak Djamil, Dadan Zaenudin, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AEM” (Jakarta: Universitas Mercu Buana), 2018, hal 1-16

¹⁰ Bambang Wahyudi Wicaksono, Casri, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ultra Sakti”, *Jurnal Manajemen Bisnis*. (Institut Bisnis Nusantara: Jakarta Timur), Vol. 23, No. 2, 2020, hal 1-13

Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Jaya Nanas” dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan menambah ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia sekaligus dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dugaan yang timbul dalam kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi pada karyawan adalah :

1. Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja dari karyawan. Sehingga peningkatan kenyamanan lingkungan kerja, pemberian motivasi dan pemberian kompensasi yang memuaskan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan, Sehingga lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan penting untuk dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi merupakan hal yang penting dalam kinerja karyawan. Sehingga pemberian motivasi kepada karyawan dianggap penting untuk dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kompensasi memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan. maka dari itu pemberian kompensasi yang memuaskan bagi karyawan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis uraikan diatas, dapat disimpulkan tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengkaji apakah lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas?
2. Untuk mengkaji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas?

3. Untuk mengkaji apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas?
4. Untuk mengkaji apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas?

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini berkaitan dengan variable bebas (X) dan juga variable terikat (Y). variabel bebas di dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3). Sedangkan untuk variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

2. Batasan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini berfokus pada lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Putra Jaya Nanas

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini menjadi wadah informasi dan literasi bagi semua pihak mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan juga

menambah khasanah ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia dan juga sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Melalui adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberi informasi dalam indentifikasi dan menganalisis lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi untuk pemilik usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaannya.

b. Bagi Masyarakat

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan juga sebagai referensi bagi usaha yang sejenis.

G. Penegasan Istilah

Untuk mempermudah dalam pemahaman judul mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Nanas.

1. Definisi Konseptual

a) Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai variabel Y atau variabel terikat yang dapat dipengaruhi variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3). Kinerja karyawan merupakan segala hasil dari kerja yang telah karyawan lakukan, prestasi dan juga *performance* dalam hitungan waktu tertentu yang dicapai oleh karyawan.¹¹

b) Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai variabel X_1 atau variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel lain yaitu variabel Y. Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di tempat kerja karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.¹² Lingkungan kerja juga merupakan faktor pendukung dari kinerja karyawan.

c) Variabel Motivasi

Motivasi sebagai variabel X_2 atau variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel lain yaitu variabel Y. Motivasi merupakan segala bentuk dorongan dari dalam individu itu sendiri maupun dengan bantuan faktor lain untuk meningkatkan minat kerja dari karyawan.¹³

¹¹ Khaeruman, Luis Marnisah, dkk, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, (Serang: CV AA Rizky, 2021), hal.7

¹² *Ibid*, hal. 55

¹³ Umi Farida, Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo: Umpo Press, 2016), hal 23

d) Variabel Kompensasi

Kompensasi sebagai variabel X_3 atau variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel lain yaitu variabel Y. Kompensasi merupakan segala hal yang didapatkan oleh karyawan sebagai bentuk imbalan sebagai bentuk balas jasa untuk karyawan karena telah memberikan tenaganya.¹⁴

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penentuan sifat yang akan dipelajari sehingga variabel tersebut dapat diukur. Dengan adanya definisi operasional, peneliti dapat mengetahui variabel variabel yang akan diteliti.¹⁵ digunakan sebagai petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, dengan menggunakan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel secara terperinci. Variabel serta indikator yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1. 3
Definisi Operasional¹⁶

Variabel	Definisi operasional	Indikator
Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja yang maksimal dalam hitungan waktu tertentu yang dicapai oleh karyawan PT. Putra Jaya Nanas	a. Kuantitas b. Kualitas c. Kerjasama
Lingkungan kerja (X1)	Segala hal yang ada di tempat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja	a. Penerangan b. Temperature c. Sirkulasi udara d. Kebisingan

¹⁴ Sri Indrastuti, "Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik (Edisi Revisi)", (Pekanbaru:UR Press), hal.168

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-3 (Bandung: Alfabeta: 2017)

¹⁶ Data Sekunder Diolah Penulis 2023

	karyawan PT. Putra Jaya Nanas	e. Keamanan
Motivasi (X2)	Dorongan dan semangat dari karyawan PT. Putra Jaya Nanas dalam melaksanakan pekerjaannya semaksimal mungkin	a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan perwujudan diri
Kompensasi (X3)	Imbalan yang diberikan PT. Putra Jaya Nanas kepada karyawannya karna telah melakukan tugasnya	a. Gaji b. Bonus c. Insentif d. Asuransi e. Tunjangan

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari enam bab yang disusun secara sistenatis yang berisi keseluruhan penelitian. Untuk mempermudah dalam melakukan analisis, pembahasan dan penjabaran dari penelitian ini, maka disajikan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN. Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang menjabarkan alasan dan motivasi penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup dan Batasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penelitian untuk mengetahui arah penulisan dalam penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI. Berisi tentang teori-teori besar dari buku-buku dan Bahasa tentang variabel, serta teori-teori yang dihasilkan dari penelitian/literatur terdahulu, dan juga kerangka konseptual.

BAB III METODE PENELITIAN. Pada bab ini berisi tentang pendelatan dan jenis penelitian, Teknik pengumpulan data, dan Teknik Analisa data, dan pengecekan keabsahan data serta tahapan-tahapan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN. Pada bab ini, berisi tentang penjelasan secara rinci terkait hasil penelitian yang berisi deskripsi data serta pengujian hipotesis, serta temuan penelitian. Selanjutnya, hasil penelitian tersebut akan digabungkan dengan teori yang didapatkan oleh peneliti dari berbagai sumber.

BAB V PEMBAHASAN. Berisi tentang pembahasan terpaut dengan hasil temuan yang dilakukan peneliti dengan menyesuaikan dengan teori-teori yang ada dan menjelaskan teori yang diungkap dari lapangan.

BAB VI PENUTUP. Bab terakhir ini berisi tentang hasil akhir dalam penelitian dan memberikan kesimpulan serta saran dalam skripsi. Bagian akhir terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, dan daftar riwayat hidup.