

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau pegawai salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu perusahaan. Menurut Thompson (dalam Robbins, 2010:264) kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada didalamnya. Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan berprestasi dalam bekerja, perusahaan dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2013: 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, manajemen PT.Ekosjaya Abadi Lestari terus memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompensasi dan Lingkungan Kerja.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Hal ini juga menuntut para karyawan agar bisa secara fokus dan konsisten dalam bekerja.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001).

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor Lingkungan Kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 1996).

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain sebagainya yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2001). Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang

menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai (Ahyari, 1986).

PT.Ekosjaya Abadi Lestari merupakan salah satu perusahaan bergerak dibidang manufaktur kosmetik yang berdiri pada tahun 2000 dengan nama UD.Ekosjaya oleh pendirinya Bpk. Eko Sunarko, PT.Ekosjaya Abadi Lestari tidak terlepas dari permasalahan yang ada yaitu pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan. Bagaimanapun tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan memegang peranan yang sangat penting didalam perusahaan.

Melalui penelitian awal, peneliti mendapatkan data presensi yang baik dari karyawan PT.Ekosjaya Abadi Lestari dari Triwulan 1 tahun 2019. Rendahnya angka absensi menunjukkan kinerja yang baik dari karyawan PT.Ekosjaya Abadi Lestari. Data presensi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 (Data Presensi)

| Periode | Terlambat | Sakit | Cuti | Jumlah |
|---------|-----------|-------|------|--------|
| April | 5 | 4 | 2 | 11 |
| Mei | 3 | 4 | 2 | 9 |
| Juni | 3 | 3 | 1 | 7 |
| Jumlah | 11 | 11 | 5 | 27 |

Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan dan absensi di PT.Ekosjaya Abadi Lestari mengalami penurunan yang menunjukkan kinerja yang baik dari karyawan PT.Ekosjaya Abadi Lestari.

Peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh hal-hal tersebut terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur kosmetik PT.Ekosjaya Abadi Lestari tersebut. Berdasarkan fakta yang diperoleh, penulis perlu melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 5) Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 6) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening ?
- 7) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

- 1) Bersifat Teoritis :

Untuk kepentingan peneliti dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.

- 2) Bersifat Praktis :

- a. Bagi PT.Ekosjaya Abadi Lestari khususnya, untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dan lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan dan diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat, sebagai masukan dan pertimbangan bagi karyawan maupun perusahaan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan