

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan menyebabkan perusahaan dituntut untuk menaikkan atau meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan sangat penting untuk mempunyai pekerja yang memiliki kinerja tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan memilih atau menentukan keberhasilan perusahaan. Menurut Kasmir (2016:168) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil (*output*) kerja dan perilaku (*konduite*) seorang pada suatu periode, pada umumnya satu tahun. Kinerja bisa diukur dari kemampuan menuntaskan atau menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya pada kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang wajib dipenuhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai di kategorikan berkinerja kurang baik atau tidak baik. Peneliti memilih obyek penelitian pada PT Kami Idea Indonesia yakni sebuah perusahaan retail busana muslim yang didirikan pada tahun 2009 masih perorangan dan 2017 sudah Perseroan Terbatas oleh dua saudara sekaligus sahabat; Istafiana Candarini, Afina Candarini, Nadya Karina. Berdasarkan penelitian permasalahan yang sering ditemui adalah kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga pekerjaan yang ditargetkan meleset berdasarkan perkiraan waktu contoh pembuatan baju yang harusnya selesai akhir bulan bisa menjadi di awal bulan berikutnya, maka dari itu diperlukan perhatian khusus bagi perusahaan dan para pekerja untuk meningkatkan kinerja sehingga bisa

memberikan kepuasan dan keadilan bagi semua pihak untuk mencapai tujuan bersama terutama untuk perusahaan. Menurut informasi yang penulis peroleh berdasarkan observasi dan wawancara terdapat beberapa permasalahan yang terjadi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang optimal yang mempengaruhi omzet, berikut datanya:

Tabel 1. 1
Data Penjualan Karyawan PT Kami Idea Indonesia
Periode Desember 2019 – Desember 2020

No	Tahun	Penjualan	Jumlah Per Karyawan
1	2016	36.593.324.716	731.866.494
2	2017	40.377.926.812	807.558.536
3	2018	42.593.324.716	851.866.494
4	2019	35.540.439.472	710.808.789
5	2020	33.693.077.229	673.861.544

Sumber: PT Kami Idea Indonesia

Dari data penjualan diatas dapat kita lihat, bahwa secara umum data penjualan PT Kami Idea Indonesia mengalami kenaikan pada tahun 2017-2018 dan mulai mengalami penurunan pada tahun 2019-2020, dimana penurunan terbesar terjadi pada tahun 2020 yaitu sebesar Rp. 33.693.077.229,-

Selain itu besar kecilnya kompensasi yang diperoleh karyawan dengan beban kerja yang dijalani akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut informasi yang penulis peroleh berdasarkan observasi dan wawancara terdapat beberapa permasalahan yang terjadi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang optimal, berikut datanya:

Tabel 1. 2
Hasil Pra-Survey Kompensasi
PT Kami Idea Indonesia

Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
	Ya	Tidak	
Gaji yang saya diterima sesuai dengan beban kerja	9	11	20
Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	4	16	20
Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang saya jalani	5	15	20

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa ketidakpuasan karyawan terhadap gaji dan tunjangan yang diterima belum sesuai dengan beban kerja yang dijalani. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih belum maksimal dan ini membuat para karyawan tidak memaksimalkan pekerjaannya dengan baik. Kendala ini dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut dan akan mengganggu pencapaian tujuan dari PT Kami Idea Indonesia itu sendiri.

Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, lingkungan kerja yang kondusif. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim,

kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung, disiplin kerja yang kurang inisiatif yang kurang dalam bekerja, ketelitian, kejujuran juga ketidakpuasan dalam bekerja. Keith Davis (1985:96) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2015:61) mengemukakan bahwa *“jib satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employee view ther work”* (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki (1977:98) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2015:61) mendefinisikan kepuasan kerja *“is the way an employee feels about his or her job”* (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Berdasarkan hasil survay yang dilakukan di PT Kami Idea Indonesia, bahwa karyawan tidak merasa puas dengan atasan yang kurang adil terhadap karyawan, tidak merasa puas dengan hasil kerjanya. Menindaklanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi dan wawancara, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi yang mengakibatkan tingkat kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang rendah sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang optimal, berikut datanya:

Tabel 1. 3

**Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja
PT Kami Idea Indonesia**

Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
	Ya	Tidak	
Atasan berlaku adil terhadap semua karyawan	10	10	20
Saya merasakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif	14	6	20
Saya merasa senang dengan hasil kerja saya selama ini	8	12	20

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 bisa diketahui bahwa ada karyawan yang sudah merasa adil dan belum adil, karyawan merasa belum puas dengan hasil kerja selama ini. Jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan pengaruh negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan kinerja perusahaan akan terganggu.

Lingkungan Kerja yang baik biasanya karyawan nyaman di lingkungan kerja yang memiliki fasilitas aman dan sehat. Kualitas lingkungan kerja yang baik hampir selalu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menarik bisa meningkatkan motivasi kerja mereka. Menurut Sri Widodo (2015:95)

lingkungan adalah dimana para karyawan bisa melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan menggunakan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Berdasarkan hasil survay yang dilakukan di PT Kami Idea Indonesia, bahwa karyawan merasa lingkungan kerja rendah yang akan mengganggu aktivitas kerja karyawan, berikut data pra surveynya:

Tabel 1. 4
Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja
PT Kami Idea Indonesia

Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
	Ya	Tidak	
Suhu udara nyaman untuk beraktivitas	6	14	20
Fasilitas pendukung perusahaan sudah cukup	6	14	20
Hubungan sesama karyawan berlangsung baik	12	8	20

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Bedasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa suhu udara dilingkungan kerja kurang baik karena fasilitas seperti ac masih kurang memadai, ruangan yang kurang luas karena banyak hasil barang produksi, dan keamanan transportasi masih dirasa kurang aman penjagaannya. Jika semua keluhan karyawan telah di realisasikan akan meningkatkan kinerja

karyawan yang tinggi dan karyawan merasa bertanggungjawab akan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini, maka itu peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT KAMI IDEA INDONESIA.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran latar belakang diatas, maka permasalahan pokok yang akan dilihat dalam makalah ini dirumuskan dalam pertanyaan makalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Kami Idea Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Kami Idea Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kami Idea Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kami Idea Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kami Idea Indonesia?

6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Kami Idea Indonesia?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja PT Kami Idea Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kami Idea Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT Kami Idea Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kami Idea Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kami Idea Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kami Idea Indonesia.

6. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Kami Idea Indonesia.
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Kami Idea Indonesia.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kami Idea Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT Kami Idea Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kami Idea Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kami Idea Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kami Idea Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Kami Idea Indonesia.

7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Kami Idea Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. PT Kami Idea Indonesia

Diharapkan mereka dapat memperoleh pengetahuan dan pemahaman tentang sumber daya manusia, memberikan informasi dan diperhitungkan dalam keputusan peningkatan sumber daya manusia, sehingga PT Kami Idea Indonesia dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan meningkatkan produktivitas di masa depan.

2. Universitas Satya Negara Indonesia

Diharapkan bisa menambah pengetahuan dan wawasan tentang sumber daya manusia dan menjadi bahan referensi untuk peneliti selanjutnya bila tertarik menggunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3. Penulis

Diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan tentang sumber daya manusia dengan tujuan dapat berguna bila sudah masuk dunia kerja.