

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produksi. Karena tenaga kerja merupakan salah satu penyangga kokohnya suatu negara. Melimpahnya sumber daya alam suatu bangsa tidak akan berguna tanpa adanya tenaga kerja yang bisa mengolah dan memanfaatkan kekayaan alam secara produktif. Suatu perusahaan juga tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang dapat meningkatkan kemajuan perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis oleh sebab itu perusahaan seharusnya memperhatikan kepuasan karyawan agar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

PT. Haeng Sung Raya Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *manufacturing Consumer Electronics, Appliance & Furnishing*. Kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada keberhasilan lembaga atau organisasi.

Perusahaan diharapkan senantiasa menjaga kepuasan kerja dan kinerja para karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai, menjaga lingkungan kerja yang nyaman.

Berikut ini adalah tabel presentase data penjualan periode tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 di PT Haeng Sung Raya Indonesia.

**Tabel 1. 1**

**Faktor Penting Kinerja Karyawan PT. Haeng Sung Raya Indonesia**

TAHUN	Target	Sales	Keterangan	Selisih	Presentase (%)
2015	Rp 384.901.117.855	Rp 458.557.940.800	Tercapai		
2016	Rp 458.557.940.800	Rp 492.259.940.728	Tercapai	Rp33.701.999.928	6,85
2017	Rp 492.259.940.728	Rp 487.779.940.500	Tidak Tercapai	-Rp4.480.000.228	-0,92
2018	Rp 500.559.940.728	Rp 479.379.940.503	Tidak Tercapai	-Rp11.399.999.997	-3,70
2019	Rp 500.559.940.728	Rp 459.737.003.474	Tidak Tercapai	-Rp10.642.937.029	-2,32

Sumber: PT. Haeng Sung Raya Indonesia

Dari data diatas dapat diketahui bahwa penjualan PT Haeng Sung Raya Indonesia dari tahun 2015 sampai dengan 2019 mengalami penurunan penjualan yang sangat drastis. Sejak tahun 2017 mulai mengalami penurunan yang ditandai dengan tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor, yaitu disebabkan karena kurangnya rasa kepuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Penulis menggunakan kuesioner kepada karyawan PT. Haeng Sung Raya Indonesia sebanyak 30 orang, faktor yang penting bagi kepuasan karyawan. Alasan penulis melakukan kuesioner pra survei tentang faktor – faktor yang dianggap penting oleh karyawan untuk kepuasan karyawan pada PT. Haeng

Sung Raya Indonesia. Berikut adalah data yang diperoleh dapat dilihat tabel dibawah:

**Tabel 1. 2**

**Faktor Penting Kinerja Karyawan PT. HaengSung Raya Indonesia**

No.	Faktor	Skor 2015	Skor 2016	skor 2017	skor 2018	skor 2019
1	Kepemimpinan	80	76	68	75	79
2	Disiplin Kerja	85	79	85	79	70
3	Lingkungan Kerja	89	88	96	85	76
4	Budaya Perusahaan	78	87	87	75	56
5	Beban	79	70	88	81	71
6	Kompensasi	92	96	93	87	85

Sumber: Data Diolah penulis 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan dari karyawan mengenai 6 faktor yang paling penting bagi kepuasan kerja karyawan adalah faktor kompensasi dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut bisa menyebabkan karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dan dapat mempengaruhi kinerjanya yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.

Dalam mengurai perihal kepuasan kerja, tidak hanya melihat dari satu faktor saja, melainkan terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan. Beberapa faktor yang dimaksud antara lain kompensasi dan lingkungan kerja.

Kompensasi yang diberikan oleh PT Haeng Sung Raya Indonesia tidak mengikuti upah standar yang ditetapkan oleh pemerintah. PT Haeng Sung Raya Indonesia memberikan upah berdasarkan keputusan manajemen perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan masih belum sebanding dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Pimpinan perusahaan memberikan volume pekerjaan yang berlebihan kepada karyawan, namun masih memberikan kompensasi yang belum sesuai dengan standar yang diharuskan.

Fenomena yang terjadi dari lingkungan kerja, berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan, kurangnya komunikasi antar rekan kerja maupun dengan atasan. Ada juga karyawan yang mencari-cari perhatian kepada atasan hanya karena ingin mendapatkan reward, bahkan sampai menjatuhkan rekan kerja yang lain.

Perusahaan atau lembaga akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kerja karyawan baik. Sistem kompensasi kerja yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan atau lembaga memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif akan bekerja secara produktif bagi perusahaan atau suatu lembaga.

Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan perasaan puas dalam diri karyawan sehingga dapat memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan begitu juga sebaliknya, lingkungan yang kurang baik akan menimbulkan pengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan sehingga

semangat kerja menurun dan hasil pekerjaan kurang maksimal, suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan pada anggota organisasi terutama pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi khususnya pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. HAENG SUNG RAYA INDONESIA.**

#### **B. Perumusan Masalah**

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

1. Apakah Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. Haeng Sung Raya Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. Haeng Sung Raya Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Sung Raya Indonesia.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Sung Raya Indonesia.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Sung Raya Indonesia.

### 2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

#### a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama dibidang Sumber Daya

Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bentuk pengaplikasian dan pengimplementasian dari hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata khususnya di dunia bisnis. Penelitian ini juga memberikan gambaran kepada peneliti tentang permasalahan-permasalahan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti dalam berkiprah di dunia kerja mendatang. Dan bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

