

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada dasarnya perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dan bisa menguasai pasar di lingkup usaha perusahaannya, untuk mencapainya perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas, seiring berkembangnya zaman terutama di bidang perekonomian global, akan banyak perubahan yang sangat dinamis. Hal ini yang akan mendorong perusahaan untuk tetap melakukan inovasi untuk bisa tetap menguasai pasar perdagangan, perusahaan harus memanfaatkan sumber daya alam yang ada dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset bagi semua perusahaan dan menjadi salah satu penggerak dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang menjadi penggerak sumber daya alam lainnya.

Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Kinerja yang baik sangat diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk

berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi tentunya perlu adanya hirarki pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan bawahan. Para ahli mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah tenaga yang berpotensi dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau unit kerja.

Karena sumber keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya, kreativitas dan usaha mereka dalam menjalankan organisasi, secara langsung akan meningkatkan kemampuan perusahaan secara terus menerus. Untuk mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas perusahaan pasti mendapat hambatan dan tantangan dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan melakukan riset kepada karyawan untuk mengetahui masalah yang paling sering terjadi dalam pengoperasian perusahaan yang menjadi hambatan dalam mencapai hasil yang maksimal.

PT. Mulia Keramik Indahraya adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Perusahaan ini memproduksi berbagai macam keramik buat lantai rumah, berdasarkan data target produksi dan realisasi yang diperoleh dari perusahaan PT. Mulia Keramik Indahraya menunjukkan data target produksi dan realisasi belum memenuhi target perusahaan. Berikut ini tabel target dan realisasi produksi pada bulan Agustus – Desember 2023.

**Tabel 1.1 Target Produksi dan Realisasi Bulan Agustus – Desember 2023**

Bulan	Target Produksi (M <sup>2</sup> )	Realisasi (M <sup>2</sup> )	Aktual	Presentase
Agustus 2023	1.350.000	1.188.000	90%	88,00%
September 2023	1.350.000	1.201.000	90%	89,00%
Oktober 2023	1.350.000	1.186.650	90%	87,90%
November 2023	1.350.000	1.194.750	90%	89,05%
Desember 2023	1.350.000	1.201.000	90%	89,00%

Sumber data : Data diperoleh, PT. Mulia Keramik Indahraya 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 diatas dapat diketahui target produksi setiap bulan dan realisasi produksi pada bulan agustus hingga desember 2023 mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Pada bulan Agustus 2023 PT. Mulia Keramik Indahraya memiliki target 1.350.000 M<sup>2</sup> dan mencapai target sebesar 1.188.000 M<sup>2</sup> dengan persentase 88,00%. Kemudian pada bulan September 2023 memiliki target 1.350.000 M<sup>2</sup> dan mencapai target 1.201.000 M<sup>2</sup> dengan persentase 89% ( mengalami kenaikan pada dari bulan sebelumnya). Lalu pada bulan Oktober 2023 memiliki target 1.350.00 M<sup>2</sup> dan mencapai target sebesar 1.186.650 M<sup>2</sup> dengan persentase 87,90% (mengalami penurunan dari bulan sebelumnya). Pada bulan November 2023 memiliki target 1.350.000 M<sup>2</sup> dan mencapai target sebesar 1.194.750 M<sup>2</sup> dengan persentase 89,05%. Dan pada bulan Desember 2023 memiliki target 1.350.000 M<sup>2</sup> dan mencapai target sebesar 1.201.000% M<sup>2</sup> dengan persentase 89%.

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Reward, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan lain sebagainya.

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Identifikasi Masalah Penelitian Di PT Mulia Keramik Indahraya**

<b>Masalah</b>	<b>Pilihan Responden</b>	<b>Jumlah Responden</b>
<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>20</b>	<b>30</b>
<b>Komunikasi</b>	<b>12</b>	<b>30</b>
<b>Kinerja</b>	<b>22</b>	<b>30</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	<b>10</b>	<b>30</b>
<b>Lingkungan kerja</b>	<b>19</b>	<b>30</b>
<b>Kepuasan kerja</b>	<b>15</b>	<b>30</b>
<b>Motivasi</b>	<b>21</b>	<b>30</b>
<b>Reward</b>	<b>13</b>	<b>30</b>
<b>Kompensasi</b>	<b>18</b>	<b>30</b>
<b>Budaya organisasi</b>	<b>10</b>	<b>30</b>

Sumber data : Hasil pra survey oleh peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, bahwa terdapat hasil pra survey menunjukkan di bagian mana yang paling sering mengalami masalah saat menjalankan perusahaan PT. Mulia Keramik Indahraya, dengan memberikan beberapa kuesioner yang terdiri dari 10 variabel dan menunjukkan bahwa responden diminta untuk memilih 5 dari 10 variabel yang dibagikan. Hasil survei tersebut menunjukkan 22 responden memilih variabel kinerja karyawan, 21 responden memilih variabel motivasi, 20 responden memilih variabel gaya kepemimpinan, 19 responden memilih variabel lingkungan kerja, 18 responden memilih variabel kompensasi, 15 responden memilih variabel kepuasan kerja, 13 responden memilih variabel reward, 12 responden memilih variabel komunikasi, 10 responden memilih variabel disiplin kerja, dan 10 responden memilih variabel budaya organisasi.

Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan diindikasikan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mulia Keramik



Indahraya adalah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan motivasi kerja.

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Variabel Kinerja Karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya**

Pertanyaan	Hasil		
	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
Saya dapat mencapai target yang telah di tentukan perusahaan	21 70,00%	9 30,00%	30
Saya memahami tugas yang di berikan perusahaan	25 83,33%	5 16,66%	30
Saya mampu bekerja dengan efisien dan efektif	24 80,00%	6 20,00%	30
Saya berusaha bekerja lebih baik dari sebelumnya	23 76,66%	7 23,33%	30
Saya dapat bekerja secara tim	26 86,66%	4 13,33%	30
Total	119 79,33%	31 20,66%	150

Sumber data : Hasil pra survey oleh peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, bahwa hasil pra survey menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Mulia Keramik Indahraya terdapat fenomena mengenai kinerja karyawan, yaitu dari hasil pra survey pertama menjelaskan bahwa terdapat 70,00% dari 30 karyawan mengatakan bisa mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, sedangkan 30,00% karyawan dari 30 karyawan mengatakan tidak dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan. Pada pertanyaan kedua menjelaskan hasil dari pra survey di atas menunjukkan bahwa terdapat 25 karyawan ( 83,33%) dari 30 karyawan menyatakan bahwa mereka memahami tugas yang telah diberikan perusahaan, sedangkan 5 karyawan (16,66%) menyatakan kurang memahami tugas yang diberikan perusahaan. Pada pernyataan ke tugas menjelaskan hasil dari pra survey terdapat 80,00% dari 30 karyawan menyatakan bahwa mereka dapat bekerja

dengan efisien dan efektif, 20.00% sisanya mengatakan tidak mampu bekerja dengan efisien dan efektif saat melakukan pekerjaan. Pada pernyataan keempat menjelaskan hasil dari pra survey di atas terdapat 76,66% dari 30 karyawan menyatakan bahwa karyawan selalu berusaha bekerja lebih baik dari sebelumnya, 23,33 % dari 30 karyawan lainnya menyatakan tidak berusaha bekerja lebih baik dari sebelumnya dan melakukan pekerjaan seperti biasa. Pada pertanyaan kelima menjelaskan bahwa 86,66% karyawan diantara 30 karyawan mengatakan bahwa mereka dapat bekerja secara tim, 20,66% dari 30 karyawan lainnya menyatakan bahwa mereka kurang dalam bekerja secara tim.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari hasil jawaban para responden terdapat 79,33% dari total responden menyatakan mereka mampu bekerja dengan baik dan memahami tugas yang telah diberikan perusahaan dan bisa mencapai kinerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan, dan 20,66% dari total responden lainnya menyatakan tidak yang artinya karyawan masih belum bisa bekerja secara maksimal dan masih kurang memahami tugas/pekerjaan yang bukan bidangnya sehingga karyawan tidak bisa memberikan ide dan masukan dalam pekerjaan.

Dari seluruh hasil pra survey tentang indikator kinerja karyawan PT Mulia keramik indahraya menunjukkan terdapat masalah, sepertinya masih banyak karyawan yang tidak dapat bekerja sesuai standar yang ditentukan perusahaan. Dengan adanya masalah kinerja karyawan pada PT. Mulia Keramik Indahraya perlu dilakukan pembuktian dengan melakukan penelitian.

Pentingnya gaya kepemimpinan yang tepat juga tidak dapat diabaikan dalam mempengaruhi, motivasi, membimbing, dan mengarahkan sumber daya

manusia. Seorang pemimpin perlu memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi organisasi, serta beradaptasi dengan tingkat kematangan bawahan dan perubahan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang adaptif menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan kenyamanan kerja karyawan dalam menghadapi dinamika persaingan global yang terus berubah.

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Variabel Motivasi Kerja Karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya**

Pertanyaan	Hasil		
	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang di berikan oleh perusahaan	21 70,00%	9 30,00%	30
Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	20 66,66%	10 33,33%	30
Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi.	23 76,66%	7 23,33%	30
Saya termotivasi semangat kerja dengan feedback yang besar dari perusahaan	25 83,33%	5 16,66%	30
Saya termotivasi atas arahan strategi kerja dari atasan saat bekerja.	22 73,33%	8 26,66%	30
Total	111 74,00%	39 26,00%	150

Sumber data : Hasil pra survey oleh peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat melihat hasil pra-survey yang dilakukan pada karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya tentang motivasi kerja dapat dilihat dari hasil pra-survei diatas. Pada pertanyaan pertama menunjukkan hasil 70,00% dari 30 karyawan menyatakan mereka merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan, dan 30,00% dari 30 karyawan menyatakan mereka merasa kurang senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Pada pertanyaan kedua dapat dilihat bahwa terdapat 66,66% dari 30 karyawan menyatakan mereka mampu menggunakan potensi diri dan bekerja

secara mandiri, dan 33,33% dari 30 karyawan lainya menyatakan bahwa mereka mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri. Pada pertanyaan ketiga dapat dilihat hasilnya pada tabel diatas, terdapat 76,66% dari 30 karyawan menyatakan bahwa mereka merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi, dan 23,33% dari 30 karyawan lainya menyatakan tidak, merasa kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi. Pada pertanyaan keempat menyatakan terdapat 83,33 % dari 30 karyawan menyatakan mereka setuju dan mereka merasa termotivasi semangat kerja dengan feedback yang besar dari perusahaan, dan 26,66% dari 30 karyawan lainya menyatakan kurang setuju bahwa mereka kurang termotivasi semangat kerja dengan feedback yang tidak sesuai diberikan perusahaan. Pada pertanyaan ke lima tentang motivasi kerja menyatakan terdapat 73,33% dari 30 karyawan menyatakan setuju bahwa mereka termotivasi atas arahan strategi kerja dari atasan saat bekerja, dan 26,66% lainya menyatakan tidak, mereka kurang termotivasi atas arahan strategi kerja dari atasan saat bekerja. Dari hasil pernyataan di atas dapat kita simpulkan bahwa terdapat 74,00% dari 150 responden karyawan menyatakan setuju dan termotivasi bekerja pada perusahaan PT. Mulia Keramik Indahraya, karena perusahaan sudah memberikan apa yang mereka butuhkan dalam kehidupan mereka, dan 26,00% dari 150 responden karyawan menyatakan masih kurang setuju dengan pernyataan diatas, karena perusahaan belum memberikan dan mereka belum mendapatkan apa yang mereka butuhkan pada kebutuhan hidup sehari-hari.



Dalam konteks ini, penulis membahas dampak gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Mulia Keramik Indahraya. Penulis memberikan pandangan mendalam tentang factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan relevansinya dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Motivasi menjadi kata kunci dalam menggerakkan dan mendorong individu untuk bekerja sama secara efektif dan berkontribusi positif terhadap organisasi. Motivasi mencakup upaya untuk mengarahkan dan mengoptimalkan potensi bawahannya agar mau bekerja secara produktif, mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu menciptakan motivasi yang efektif menjadi suatu perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia.

**Tabel 1.5 Hasil Pra Survey Variabel Gaya Kepemimpinan PT. Mulia Keramik Indahraya**

Pertanyaan	Hasil		Jumlah Sampel
	Ya	Tidak	
Pemimpin perusahaan selalu memberikan solusi jika bawahan bertanya tentang masalah pekerjaan.	23 76,66%	7 23,33%	30
Pemimpin perusahaan mendorong pekerja untuk menyelesaikan perkajaan tepat waktu	20 66,66%	10 33,33%	30
Pemimpin perusahaan selalu mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal	19 63,33%	11 36,66%	30
Pemimpin perusahaan selalu memberikan arahan yang baik dan terbuka dalam menerima kritik dan saran dari karyawan	22 73,33%	8 26,66%	30
Semua keputusan berada di tangan pemimpin perusahaan.	21 70,00%	9 30,00%	30
Total	105 70,00%	45 30,00%	150

Sumber data : Hasil pra survey oleh peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, hasil pra survey menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Mulia Keramik Indahraya, terdapat fenomena mengenai gaya kepemimpinan, yaitu dapat dilihat pada pernyataan kesatu menjelaskan bahwa 76,66% karyawan dari 30 karyawan mengatakan bahwa pemimpin perusahaan selalu memberikan solusi jika bawahan bertanya tentang masalah pekerjaan. Sedangkan 23,33% karyawan dari 30 menyatakan tidak, dimana pemimpin tidak selalu memberikan solusi jika bawahan bertanya tentang masalah pekerjaan. Pernyataan kedua juga menjelaskan terdapat 66,66% karyawan dari 30 menyatakan pemimpin perusahaan mendorong pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 33,33% dari 30 karyawan lainnya menyatakan pemimpin perusahaan kurang mendorong pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dan di lihat dari pertanyaan ketiga dari hasil pra survey tentang gaya kepemimpinan, terdapat 63,33% dari 30 karyawan menyatakan pemimpin perusahaan selalu mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal, dan 36,66% dari 30 karyawan menyatakan tidak, yang artinya pemimpin di tempat saya bekerja kurang mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Sedangkan hasil dari pra survey keempat menunjukkan bahwa terdapat 73,33% dari 30 karyawan menyatakan pemimpin perusahaan selalu memberikan arahan yang baik dan terbuka dalam menerima kritik dan saran dari karyawan, dan 26,66% dari 30 karyawan lainnya menyatakan Pemimpin perusahaan kurang memberikan arahan yang baik dan kurang terbuka dalam menerima kritik dan saran dari karyawan. Pada pertanyaan ke lima menunjukkan terdapat 70% dari 30 karyawan menyatakan semua keputusan

berada di tangan pemimpin perusahaan, dan 30% dari 30 karyawan lainnya menyatakan tidak semua keputusan berada di tangan pemimpin perusahaan.

Dari semua hasil pra survey yang dilakukan tentang indikator gaya kepemimpinan, maka disimpulkan total hasil pra survey menyatakan 70,00% dari 150 responden menyatakan Ya, artinya gaya kepemimpinan pada PT.Mulia keramik indahraya dikategorikan baik, dan 30,00% dari 150 responden menyatakan kurang setuju tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT.Mulia keramik indahraya maka perlu dilakukan penelitian.

Lingkungan kerja juga memiliki peran signifikan termasuk aspek fisik dan operasional. Factor seperti saran dan perasaan, hubungan atasan-bawahan dan interaksi antara karyawan dapat memenuhi motivasi dan kinerja.maka Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

**Tabel 1.6 Hasil Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja PT. Mulia Keramik Indahraya**

Pertanyaan	Hasil		Jumlah Sampel
	Ya	Tidak	
Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	21 70,00%	9 30,00%	30
Sirkulasi di tempat kerja suda memadai	23 76,66%	7 23,33%	30
Kemanan di tempat kerja sudah baik	24 80,00%	6 20,00%	30
Pengawasan sudah di lakukan secara benar	22 73,33%	8 26,66%	30
Suasana kerja antara karyawan baik	19 63,33%	11 36,66%	30
Total	109 72,66%	41 27,33%	150

Sumber data : Hasil pra survey oleh peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, hasil pra survey menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Mulia Keramik Indahraya terdapat fenomena mengenai lingkungan kerja, dapat dilihat pada pertanyaan pertama, terdapat 70,00% dari 30 karyawan menyatakan bahwa penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai, dan 30,00% dari 30 karyawan menyatakan bahwa penerangan/cahaya di tempat kerja sudah masih kurang memadai. Pada pertanyaan kedua menunjukkan bahwa terdapat 76,66% dari 30 karyawan menyatakan Sirkulasi di tempat kerja sudah memadai dan 23,33% dari 30 karyawan lainnya menyatakan sirkulasi di tempat kerja masih kurang memadai. Dari hasil prasurvey pertanyaan ke tiga menunjukkan hasil bahwa terdapat 80,00% dari 30 karyawan menyatakan Keamanan di tempat kerja sudah baik, dan 20,00% dari 30 karyawan lainnya menyatakan Keamanan di tempat kerja masih perlu diperbaiki. Dan pada pertanyaan keempat menunjukkan hasil bahwa terdapat 73,33% dari 30 karyawan menyatakan bahwa Pengawasan sudah dilakukan secara benar, sedangkan 26,66% dari 30 karyawan lainnya menyatakan bahwa Pengawasan belum dilakukan secara benar dan maksimal. Pada pertanyaan kelima dari pra survey tentang lingkungan kerja menunjukkan hasil bahwa terdapat 63,33% dari 30 karyawan menyatakan Suasana kerja antara karyawan baik, dan 36,66% dari 30 karyawan lainnya menyatakan bahwa Suasana kerja antara karyawan masih kurang baik.

Dari semua hasil pra survey yang telah dilakukan tentang indikator lingkungan kerja pada PT. Mulia Keramik Indahraya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 72,66% dari 150 responden menyatakan lingkungan kerja pada PT. Mulia Keramik Indahraya sudah baik, dan 27,33% dari 150 responden menyatakan



bahwa lingkungan kerja pada PT. Mulia Keramik Indahraya masih kurang baik dan masih perlu diperbaiki terutama di bidang suasana kerja antara karyawan.

Kompensasi sebagai balas jasa atas kerja karyawan yang menjadi faktor penting dalam mempertahankan produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi yang adil, termasuk bonus, hadiah dan penghargaan, dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik antara karyawan sehingga mampu meningkatkan motivasi dan antusiasme karyawan, untuk mendorong mereka mencapai kinerja yang lebih baik.

**Tabel 1.7 Hasil Pra Survey Variabel Kompensasi PT. Mulia Keramik Indahraya**

Pertanyaan	Hasil		
	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan UMR.	23 76,66%	7 23,33%	30
Setiap tahun perusahaan memberikan tunjangan hari raya	24 80,00%	6 20,00%	30
Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi tinggi	26 86,66%	4 13,33%	30
Perusahaan memberikan gaji tepat waktu	22 73,33%	8 26,66%	30
Perusahaan memberikan fasilitas berupa asuransi.	21 70,00%	9 30,00%	30
Total	116 77,33%	34 22,66%	150

Sumber data: Hasil pra survey oleh peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas, hasil pra-survey menunjukkan bahwa kompensasi pada PT. Mulia Keramik Indahraya terdapat fenomena tentang kompensasi, dapat dilihat pada hasil pra-survey yang telah dilakukan tentang kompensasi. Hasil pra-survey dapat dilihat dari hasil pertanyaan pertama, terdapat 76,66% dari 30 karyawan menyatakan perusahaan memberikan gaji sesuai dengan

UMR, dan 23,33% dari 30 karyawan lainnya menyatakan bahwa perusahaan belum memberikan gaji sesuai dengan UMR. Pada pertanyaan kedua menunjukkan terdapat 80,00% dari 30 karyawan setiap tahun perusahaan memberikan tunjangan hari raya, dan 20,00% dari 30 karyawan lainnya menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan tunjangan hari raya. Pada pertanyaan ketiga menunjukkan hasil bahwa terdapat 86,66% dari 30 karyawan menyatakan perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi tinggi, dan 13,33% dari 30 karyawan lainnya menyatakan perusahaan tidak memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi tinggi. Pada pertanyaan keempat pra-survey yang dilakukan pada indikator kompensasi menunjukkan hasil bahwa terdapat 73,33% dari 30 karyawan menyatakan perusahaan memberikan gaji tepat waktu, dan 26,66% dari 30 karyawan lainnya menyatakan perusahaan belum bisa memberikan gaji tepat waktu. Dan pada hasil pertanyaan kelima dari pra-survey yang dilakukan tentang indikator kompensasi menunjukkan hasil 76,66% dari 30 karyawan menyatakan perusahaan memberikan fasilitas berupa asuransi, dan 23,33% dari 30 karyawan lainnya menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan fasilitas seperti asuransi.

Dari semua hasil pra-survey yang dilakukan tentang indikator kompensasi pada PT. Mulia Keramik Indahraya dapat kita simpulkan bahwa terdapat 77,33% dari 150 responden menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya sudah sesuai dengan apa yang diberikan karyawan pada perusahaan, dan 22,66% lainnya menyatakan kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang mereka berikan pada perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan pada PT. Mulia Keramik Indahraya bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berdasarkan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Mulia Keramik Indahraya dengan judul “PERAN MOTIVASI KERJA MEMEDIASI GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MULIA KERAMIK INDAHROYA”

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

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka muncul permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya?

7. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Mulia Keramik Indahraya?
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Mulia Keramik Indahraya?
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Mulia Keramik Indahraya?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dimaksud oleh peneliti yang berkaitan pada masalah yang telah diuraikan dari latar belakang tersebut adalah:

- a. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya.
- b. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya.
- c. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya.



- d. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya.
- e. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya.
- f. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya.
- g. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya.
- h. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya.
- i. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya.
- j. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. Mulia Keramik Indahraya.

## **2. Kegunaan Penelitian**

### **a. Bagi Penulis**

Dengan melakukan penelitian yang berkaitan dengan judul di atas, dapat menambah wawasan kepada penulis ke depan terkait permasalahan yang terjadi di perusahaan, penelitian ini juga menjadi salah satu syarat untuk melengkapi persyaratan mencapai gelar sarjana. Dan penelitian ini

diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan kepada pihak yang melakukan penelitian.

**b. Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai koreksi dan masukan bagi perusahaan untuk lebih mengembangkan kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

**c. Bagi Universitas**

Penelitian ini dapat menjadi wadah untuk menambah sumber pengetahuan terkhusus bagi mahasiswa manajemen sumber daya manusia, yang dapat dijadikan sebagai bahan bacaan di perpustakaan universitas untuk menjadi referensi bagi mahasiswa lain yang melakukan penelitian terkait dengan judul penelitian ini.

