

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan antar organisasi semakin ketat. Untuk bisa bertahan, suatu organisasi harus memiliki kemampuan dan keunggulan agar memiliki daya saing yang tinggi. Banyak organisasi atau perusahaan yang kian menyadari bahwa unsur manusia merupakan unsur yang dapat memberikan keunggulan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang handal adalah dengan diusahakannya suatu cara dalam meningkatkan kinerja para karyawan secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai target yang telah direncanakan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam pembangunan infrastruktur sebagai fasilitas dalam pertumbuhan ekonomi. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia berkaitan secara langsung dengan proses produksi, sumber daya manusia yang bagus akan menghasilkan produksi yang baik. Proses produksi biasanya dikaitkan dengan produktivitas dimana apabila produktivitas meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kerja dari perusahaan dan hal tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan yaitu sumber daya manusia yang memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinisiatif, berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan ke depan, ketrampilan dan keahlian merupakan wujud dari manusia yang potensial dan berkualitas, yang harus dimiliki oleh organisasi agar dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebuah sumber daya yang baik diharapkan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik pula sesuai keinginan dan harapan perusahaan atau organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan

mendukung tercapainya tujuan. Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang memiliki peranan penting dalam hal produktivitas dan kesuksesan suatu kegiatan organisasi dikarenakan keefisienan pegawai sangatlah penting untuk perkembangan suatu kegiatan tempat kerja

PT. Hirose Electric Indonesia merupakan produsen konektor khusus yang telah memperluas jaringan kantor penjualan dan distributornya ke lebih dari 23 negara di seluruh dunia. PT. Hirose Electric Indonesia berdiri sejak tahun 1996. Hirose memiliki reputasi tinggi atas kemampuan teknisnya di pasar global, citra merek Hirose identik dengan keunggulan teknis. Hal ini memberi kami motivasi untuk terus maju guna meraih pengakuan dunia atas merek Hirose melalui komitmen penuh manajemen terhadap globalisasi. Setiap karyawan PT. Hirose Electric percaya pada potensi mereka, mengambil inisiatif dalam merencanakan tindakan mereka sendiri, dan bekerja tanpa kenal lelah untuk memastikan bahwa pelanggan akan terus memandang PT. Hirose Electric sebagai perusahaan yang bernilai.

Kinerja karyawan pada PT. Hirose Electric Indonesia merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan agar dapat memenuhi kebutuhan produksi perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kualitas sumber daya manusia, disiplin dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Motivasi dalam sebuah organisasi bertujuan untuk memacu pegawai agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Pelaksanaan motivasi mengacu pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kerja. Keberadaan motivasi sangat penting peranannya, dalam usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Kualitas kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari data target dan actual penjualan PT. Hirose Electric Indonesia. Berikut data target dan aktual penjualan pada tahun 2018 sampai tahun 2023.

**Tabel 1.1**  
**Data Sales Target dan Actual Target**  
**PT. Hirose Electric Indonesia**

<b>Data Sales Target dan Actual Target PT. Hirose Electric Indonesia</b>			
<b>YEAR'S</b>	<b>SALES TARGET</b>	<b>ACTUAL TARGET</b>	<b>PRESENTASE</b>
2018	20.000.000.000	19.834.186.722	99%
2019	20.000.000.000	17.509.804.863	88%
2020	20.000.000.000	18.271.380.741	91%
2021	20.000.000.000	19.000.000.000	95%
2022	20.000.000.000	15.234.876.345	76%
2023	20.000.000.000	15.003.456.781	75%
<b>AMOUNT</b>	<b>120.000.000.000</b>	<b>104.853.705.452</b>	<b>87%</b>

Sumber : PT. Hirose Electric Indonesia

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa actual target pada tahun 2018 hingga 2023 mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2018 PT. Hirose Electric Indonesia memiliki sales target sebesar Rp.20.000.000.000 dan memperoleh actual target sebesar Rp.19.834.186.722 dengan persentase 99%. Kemudian pada tahun 2019 memiliki sales target Rp.20.000.000.000 dan memperoleh actual target sebesar Rp.17.509.804.863 dengan persentase 88% (mengalami kondisi penurunan pada tahun sebelumnya). Lalu pada tahun 2020 memiliki sales target Rp. 20.000.000.000 dan memperoleh actual target sebesar Rp.18.271.380.741 dengan persentase 91% (mengalami kondisi kenaikan pada tahun sebelumnya yaitu 2018 dan 2019). Kemudian pada tahun 2021 memiliki sales target Rp.20.000.000.000 dan memperoleh actual target sebesar Rp.19.000.000.000 dengan persentase 95% (pada tahun ini perusahaan mengalami kondisi kenaikan penjualan dari tahun sebelumnya). Pada tahun 2022 memiliki sales target Rp. 20.000.000.000 dan memperoleh actual target sebesar Rp. 15.234.876.345 dengan persentase 76% (mengalami kondisi penurunan penjualan dari tahun sebelumnya) dan terakhir pada tahun 2023 memiliki sales target Rp. 20.000.000.000 dan memperoleh actual target sebesar Rp. 15.003.456.781 dengan persentase 75%

(pada tahun ini PT. Hirose electric Indonesia mengalami penurunan actual target pada tahun sebelumnya sehingga sales target yang diinginkan belum tercapai).

Hubungan pencapaian target dengan kinerja karyawan sangat signifikan. Kinerja karyawan yang optimal akan meningkatkan peluang pencapaian target, sementara pencapaian target yang konsisten dan optimal dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas mereka. Oleh karena itu, manajemen harus terus memonitor pencapaian target sebagai ukuran kinerja, sekaligus memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan performa karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti pada 20 karyawan PT. Hirose Electric Indonesia diketahui bahwa terdapat terjadi penurunan kinerja karyawan karena kinerja karyawan belum optimal dalam mencapai target yang diinginkan perusahaan. Hal tersebut perusahaan harus memperhatikan dikarenakan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi seperti beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kinerja karyawan, komunikasi dan lain sebagainya.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. menurut pendapat Stephen P. Robbins (1996: 218) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kinerja karyawan didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survey Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya bekerja sesuai standar atau prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	19 85%	1 15%	20
2	Saya mampu bekerja sesuai target yang telah ditentukan	15 75%	5 25%	20
3	Saya mampu bekerja secara tim	17 85%	3 15%	20
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan cekatan	15 75%	5 25%	20
5	Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja terhadap perusahaan	14 70%	6 30%	20
<b>Jumlah</b>		80	20	100
<b>Presentase</b>		80%	20%	100%

Sumber : Data yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, hasil pra survey variabel kinerja karyawan pada PT. Hirose Electric Indonesia dapat disimpulkan berdasarkan jawaban dari 20 responden yaitu terdapat 20 (20%) pernyataan yang menyatakan Tidak yang artinya karyawan belum mampu memaksimalkan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan 80 (80%) pernyataan yang menyatakan Ya sebagian karyawan mampu memaksimalkan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat menghasilkan produk dengan kualitas yang baik sesuai standar perusahaan yang telah ditetapkan.

Kesimpulan dari jawaban responden menyatakan karyawan menyadari bahwa dalam menjalankan pekerjaannya belum maksimal terkadang lalai terhadap prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan dan tidak fokus dalam menjalankan pekerjaannya sehingga lupa akan tanggung jawabnya yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut perlu diperhatikan dari perusahaan agar kinerja karyawan tidak

mengalami penurunan. PT. Hirose Electric Indonesia harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh (Mudayana, 2010), bahwa beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Paramita Dewi, 2017), bahwa beban kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, oleh karena itu beban kerja karyawan harus seimbang agar pegawai dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah .3 karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. Berikut variabel beban kerja didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survey Variabel Beban Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Peraturan yang banyak bisa menambah beban kerja	19 95%	1 5%	20 100%
2	Saya membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	13 65%	7 35%	20 100%
3	Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal	17 85%	3 15%	20 100%
4	Dibutuhkan usaha yang lebih keras untuk mencapai target	18 90%	2 10%	20 100%
5	Saya mampu menguasai skill pekerjaan yang diberikan oleh atasan	7 35%	13 65%	20 100%
<b>Jumlah</b>		74	26	100
<b>Persentase</b>		74%	26%	100%

Sumber data : Data yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, hasil pra survey pendahuluan terhadap 20 orang karyawan PT. Hirose Electric Indonesia terkait dengan variabel beban kerja dengan menggunakan pernyataan 5 kuesioner dapat dilihat dari responden yaitu terdapat 26% yang menyatakan tidak yang artinya bahwa sebagian karyawan tidak sanggup akan beban kerja yang diberikan karena tidak mampu menguasai skill yang diberikan oleh atasan dikarenakan tidak sesuai dengan latar belakang dari pekerjaan responden dan terdapat 74% yang menyatakan Ya yang artinya bahwa mampu akan beban kerja yang diberikan oleh atasan. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Upaya pengoptimalan kinerja dengan cara peningkatan kondisi lingkungan kerja akan lebih efektif apabila didukung dengan melakukan pendekatan kepada karyawan secara individual. Pendekatan secara individual dapat dilakukan dengan cara meningkatkan rasa puas karyawan dalam pekerjaannya. Menurut Ishak dan Tanjung (2018), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja,

sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan karyawan yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang betul dan dengan skala waktu yang ditentukan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berdampak pada kenyamanan kerja karyawan (Mahardiani & Ari Pradhanawati, 2018) berikut variabel lingkungan kerja didasarkan pada tabel survey yang dilakukan.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Suhu udara di tempat karyawan bekerja sudah baik	13 65%	7 35%	20 100%
2	Tidak ada kebisingan di tempat kerja	15 75%	5 25%	20 100%
3	Hubungan karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja	13 65%	7 35%	20 100%
4	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	6 30%	14 70%	20 100%
5	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan.	11 55%	9 45%	20 100%
<b>Jumlah</b>		58	42	100
<b>Persentase</b>		58%	42%	100%

Sumber : Data yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, hasil pra survey pendahuluan terhadap 20 orang karyawan PT. Hirose Electric Indonesia terkait dengan variabel Lingkungan kerja dengan menggunakan pernyataan 5 kuesioner dapat dilihat dari responden

yaitu terdapat 42% yang menyatakan tidak karena yang artinya bahwa sebagian karyawan merasakan adanya ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja dikarenakan adanya suhu ruangan yang dirasakan sebagian karyawan kurang baik,adanya gangguan kebisingan,hubungan antara karyawan dan atasan yang kurang baik,tim kerja yang kurang mendukung,dan adanya sarana,prasarana di tempat kerja yang kurang baik. Dan terdapat 58% menyatakan Ya bahwan sebagian karyawan merasakan tidak ada permasalahan dalam Lingkungan kerja. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja PT. Hirose Electric Indonesia masih kurang baik dan perlu diperbaiki terutama hubungan terhadap tim kerja.

Kompensasi adalah unsur yang sangat dibutuhkan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi dapat diartikan sebagai seluruh pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau barang atas imbalan yang diberikan karena telah memberikan jasanya pada pihak perusahaan. Selain itu kompensasi merupakan salah satu cara dalam meningkatkan prestasi kerja atau kinerja dari karyawan Mathis dan Jackson (2006) yang mana sebuah kompensasi sangat memberikan efek pada kinerja dari masing-masing karyawan karena dengan adanya diberikan kompensasi ini atas kinerja yang telah karyawan berikan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya tersebut. Kompensasi yang baik juga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, untuk memberikan kepuasan karyawan.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survey Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas yang diberikan atasan	17 85%	3 15%	20 100%
2	Perusahaan memberikan fasilitas berupa asuransi kesehatan dan keselamatan kerja	13 65%	7 35%	20 100%
3	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan	14 70%	6 30%	20 100%

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
4	Perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan berprestasi	11 55%	9 45%	20 100%
5	Bonus karyawan yang diberikan Perusahaan sesuai dengan realisasi kerja karyawan	15 75%	5 25%	20 100%
<b>Jumlah</b>		70	30	100
<b>Persentase</b>		70%	30%	100%

Sumber : Data yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, hasil pra survey pendahuluan terhadap 20 orang karyawan PT. Hirose Electric Indonesia terkait dengan variabel kompensasi dengan menggunakan pernyataan 5 kuesioner dapat dilihat dari responden yaitu terdapat 30% yang menyatakan pernyataan tidak karena artinya bahwa sebagian karyawan merasakan kompensasi yang mereka dapatkan kurang memuaskan termasuk pemberian penghargaan untuk karyawan berprestasi, perusahaan memberikan program asuransi yang terbatas sehingga karyawan merasa kurang puas sehingga mengakibatkan kinerja karyawan dapat menurun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan juga harus memperhatikan masalah kompensasi yang tertera pada tabel 1.5.

Dalam dunia kerja kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting. Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya.Untuk memenuhi kepuasan kerja suatu organisasi akan banyak mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawainya. Usaha-usaha yang dilakukan untuk pemenuhan kepuasan kerja tentu dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas. Menurut (Sunyoto, 2019) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya.Seorang pegawai yang mencintai pekerjaanya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila

seorang pegawai tidak mencintai pekerjaanya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Berikut adalah hasil pra survey variabel Kepuasan kerja.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	16 80%	4 20%	20
2	Saya senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi	17 85%	3 15%	20
3	Saya menyukai tugas yang diberikan	10 50%	10 50%	20
4	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	15 75%	5 25%	20
5	Saya mendapatkan perlakuan baik di tempat kerja	11 55%	9 45%	20
<b>Jumlah</b>		69	31	100
<b>Persentase</b>		69%	31%	100%

Sumber : Data yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, hasil pra survey pendahuluan terhadap 20 orang karyawan PT. Hirose Electric Indonesia terkait dengan variabel kepuasan kerja dengan pernyataan 5 kuesioner dapat dilihat dari responden yaitu terdapat 31% yang menyatakan pernyataan tidak karena artinya bahwa sebagian karyawan merasakan kepuasan kerja yang didapatkan kurang memuaskan termasuk kurangnya mendapatkan perlakuan baik di tempat kerja, kurangnya menyukai tugas yang diberikan oleh atasan sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan juga harus memperhatikan masalah kepuasan kerja yang tertera pada tabel 1.6.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan pada PT. Hirose Electric Indonesia bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berdasarkan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Hirose Electric Indonesia dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP**

## **KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. HIROSE ELECTRIC INDONESIA”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hirose Electric Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hirose Electric Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Hirose Electric Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung Beban kerja terhadap kepuasan kerja PT. Hirose Electric Indonesia ?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Hirose Electric Indonesia ?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Hirose Electric Indonesia?
7. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hirose Electric Indonesia?.
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Beban kerja terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Hirose Electric Indonesia?
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Hirose Electric Indonesia?
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Hirose Electric Indonesia ?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dimaksud oleh peneliti tentang Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Hirose Electric Indonesia. Berdasarkan penjelasan diatas tujuan dari penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hirose Electric Indonesia
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hirose Electric Indonesia
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hirose Electric Indonesia
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. Hirose Electric Indonesia
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. Hirose Electric Indonesia
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Hirose Electric Indonesia
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hirose Electric Indonesia
- h. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Hirose Electric Indonesia
- i. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Hirose Electric Indonesia
- j. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Hirose Electric Indonesia

## **2. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut :

### **a. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat menjadikan masukan dan koreksi untuk PT. Hirose Electric Indonesia agar selalu memperhatikan masalah yang terjadi pada perusahaan dan melakukan tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal

### **b. Bagi Akademik**

Memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu dan menjadi referensi bahan penelitian di kalangan mahasiswa khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terkait permasalahan Beban kerja, Lingkungan kerja, Kompensasi terhadap Kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

### **c. Bagi Peneliti lain**

Diharapkan peneliti mendapatkan wawasan luas tentang permasalahan yang terjadi pada perusahaan dan mengetahui strategi apa yang harus dilakukan dan dapat mengimplementasikan kedepannya saat bekerja di perusahaan.