

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan bisnis dalam pesatnya pengaruh globalisasi, perusahaan harus terus berinovasi dalam meningkatkan daya saing supaya dapat bertahan dan terus berkembang ditengah perubahan yang dinamis. Salah satu faktor penting yang dapat menjadi suatu keunggulan kompetitif untuk perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), yang merupakan unsur paling fundamental dalam berjalannya operasional perusahaan. Tanpa adanya SDM yang berkompeten, maka visi dan misi perusahaan tidak dapat diwujudkan dengan maksimal. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana terjalannya sebuah perusahaan, tetapi bisa menjadi penggerak strategi dan inovasi yang nantinya sebagai penentu arah berkembangnya perusahaan di masa depan.

Dalam era globalisasi, SDM dituntut untuk adaptif, kreatif, dan menguasai teknologi serta komunikasi. Oleh karena itu, pelatihan, pendidikan, dan manajemen talenta perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk membentuk SDM unggul. Hal ini menjadi kunci keunggulan kompetitif perusahaan dan fondasi kesuksesan jangka panjang di pasar global.

PT. Indonesia Epson Industry merupakan anak perusahaan dari Seiko Epson Corporation, perusahaan global yang terkenal di Jepang dan menjadi salah satu perusahaan yang dapat memimpin dalam industri perangkat elektronik dan percetakan. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1995 dan

berlokasi di Kawasan EJIP Industrial Park, Cikarang, Kabupaten Bekasi. PT. Indonesia Epson Industry berperan sebagai fasilitas manifaktur yang menghasilkan sebuah produk seperti printer, scanner, print head, dan komponen lainnya. Sebagai perusahaan berskala besar dengan jumlah karyawan yang bisa mencapai sekitar 12.000 karyawan, Perusahaan ini menghadapi tantangan yang kompleks dalam menjaga produktivitas serta kualitas kinerja karyawan secara lebih lanjut.

Di tengah persaingan global dan produktivitas yang tinggi, perusahaan tidak hanya diwajibkan dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, namun juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman, menyediakan kompensasi yang layak dan bersaing, serta menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan tanggung jawab pekerjaannya. Dalam konteks ini, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang dapat menjembatani pengaruh lingkungan kerja, pemberian kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai strategi dan langkah apa yang dilakukan PT. Indonesia Epson Industry untuk mempertahankan kinerja karyawan yang jumlahnya tidak sedikit. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk memahami sejauh mana motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi

kontribusi terhadap perkembangan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia, lebih tepat dalam industri manufaktur berskala besar.

Sebagai perusahaan multinasional berskala besar, PT. Indonesia Epson Industry tentu dihadapkan dengan persaingan yang semakin ketat dengan lain untuk tetap dapat memproduksi barang dengan kualitas yang terbaik dan dapat menyesuaikan dengan kebutuhan para pelanggannya. Dalam rangka untuk mewujudkan hal tersebut, perusahaan memerlukan metode pengelolaan yang efektif dalam menangani bermacam permasalahan perusahaan, Dengan pengelolaan tenaga kerja yang baik, maka mutu produk yang dihasilkan pun akan ideal dan dapat memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.

Sebelum melakukan penelitian terhadap suatu masalah, peneliti melakukan pra survey untuk dasar pemilihan variabel dan penentuan judul penelitian. Berikut adalah hasil pra survey yang selanjutnya akan dijadikan sebagai landasan untuk survey lebih lanjut.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Pemilihan Variabel

No.	Variabel	Jumlah	Sampel
1	Kinerja Karyawan	19	20
2	Motivasi Kerja	18	20
3	Lingkungan Kerja	17	20
4	Kompensasi	16	20
5	Kompetensi	15	20
6	Produktivitas Kerja	13	20
7	Beban Kerja	12	20
8	Kerjasama tim	10	20
9	Kepemimpinan	9	20
10	Kepuasan Kerja	8	20
Jumlah		137	200
Persentase		69%	100%

Sumber : Data yang diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 1.1 yang dilakukan kepada 20 responden karyawan PT. Indonesia Epson Industy dengan menyebarkan kuesioner, terdapat lima variabel yang frekuensi pemilihan paling tertinggi, yaitu: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi. Oleh sebab itu, kelima variabel tersebut ditetapkan sebagai fokus inti dalam penelitian ini. Dalam penyebaran kuesioner, peneliti memberikan berbagai variabel yang terdiri dari 10 banyaknya variabel. Setiap responden diperbolehkan memilih 5 variabel dari 10 data variabel yang peneliti tentukan.

Hasil dari pra survey menunjukkan 19 responden variabel kinerja karyawan, 18 responden memiliki kecenderungan terhadap variabel motivasi kerja, 17 responden memiliki kecenderungan terhadap variabel lingkungan kerja, 16 responden memiliki kecenderungan terhadap variabel kompensasi, 15 responden memiliki kecenderungan terhadap variabel kompetensi, 13 responden memiliki kecenderungan terhadap variabel produktivitas kerja, 12 responden memiliki kecenderungan terhadap variabel beban kerja, 10 responden memiliki kecenderungan terhadap variabel kerjasama tim, 9 responden memiliki kecenderungan terhadap variabel kepemimpinan dan 8 responden memiliki kecenderungan terhadap variabel kepuasan kerja. Dari pra survey tersebut, diambil 5 variabel dengan hasil tertinggi diantaranya Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi.

Menindaklanjuti hasil pra survey diatas, peneliti mencoba mempelajari kondisi kinerja karyawan di PT. Indonesia Epson Industry melalui laporan *yield rate* produksi di salah satu Divisi yaitu Epson 2 (E2). Dari hasil laporan

produksi tersebut selanjutnya akan dipelajari pula mengenai korelasi antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan. Berikut adalah hasil *laporan yield rate* produksi Print Head di Divisi E2:

Tabel 1.2 Data Yield Rate Produksi Print Head E2

Tahun	Input (Qty)	Output (Qty)	Yield Rate Actual (%)	Yield Rate Target (%)
2020	120960	114065	94,3%	97,0%
2021	126720	116709	92,1%	97,0%
2022	114048	106521	93,4%	97,0%
2023	99792	94403	94,6%	97,0%
2024	125280	121146	96,7%	97,0%

Sumber: PT. Indonesia Epson Industry

Yield rate dalam produksi adalah persentase antara output produk yang kondisinya baik atau tidak cacat dibandingkan dengan jumlah input dalam suatu proses. *Tools* ini biasa digunakan untuk mengukur efisiensi dan efektivitas proses produksi. Target *yield rate* ditentukan berdasarkan hasil evaluasi pada saat *start-up* produksi model terkait, yang selanjutnya akan ditingkatkan seiring waktu. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penetapan target *yield rate* total antara lain *yield rate* per proses di periode sebelumnya, *yield rate* akumulatif dari keseluruhan proses di periode sebelumnya, rencana produksi, dan ketercapaian target terhadap kualitas di periode sebelumnya.

Berdasarkan data *yield rate* produksi yang terlampir pada tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa terjadi fluktuasi *yield rate* seiring tahun. Pada umumnya, kondisi *yield rate* pada saat *start-up* suatu model baru berkisar antara 80-85%. Nilai tersebut akan dipertimbangkan kembali terhadap rencana produksi, dan selanjutnya akan dijadikan sebagai target *yield rate* di tahun fiskal pertama sejak

model terkait memulai produksi massal-nya. Seiring waktu, dengan adanya pengembangan oleh departemen terkait, target *yield rate* akan ditingkatkan sesuai dengan hasil yang dicapai selama satu tahun fiskal sebelumnya. Target *yield rate* tidak bisa serta merta ditetapkan 100% karena dua hal, yaitu kondisi *yield rate* saat *start-up* yang belum bisa mencapai 100% secara konsisten selama 1 tahun, sehingga diperlukan pertimbangan rasional terhadap target yang akan ditetapkan, yang mana pertimbangan rasional tersebut disesuaikan dengan berbagai faktor seperti kondisi Perusahaan, *4M+1E* (*Machine, Method, Material, Manpower, Environment*), dan beberapa faktor lain. Apabila target *yield rate* langsung ditetapkan di angka 100% tanpa mempertimbangkan berbagai hal, tentu hal ini akan mempengaruhi ketercapaian *KPI* (*Key Performance Index*). Dengan adanya poin *KPI* yang dinilai sangat sulit atau mustahil untuk dicapai, hal ini dapat berpengaruh juga terhadap orientasi para pekerja, yang mana selanjutnya dapat mempengaruhi motivasi dan hasil kinerjanya.

Dari data selama 5 tahun terakhir, kondisi *yield rate* Print Head E2 konsisten selalu berada dibawah target yang ditetapkan oleh manajemen. Hal ini dapat menjadi bukti bahwa kinerja karyawan pada PT. Indonesia Epson Industry mengalami suatu kendala.

Berdasarkan fakta yang telah diuraikan diatas, terdapat korelasi antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan. Jadi, secara tidak langsung kinerja karyawan merupakan salah satu komponen krusial yang menentukan ketercapaian tujuan perusahaan beserta target-targetnya. Untuk dari itu,

perusahaan harus secara konsisten dan berkelanjutan berupaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan mencakup lingkungan kerja, kompensasi, serta kompetensi juga akan mempengaruhi motivasi kerja.

Bermacam faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada PT. Indonesia Epson Industry antara lain faktor lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi, yang juga secara langsung mempengaruhi motivasi kerja. Kinerja karyawan yang dikaji di PT. Indonesia Epson Industry didasarkan pada tabel para survei yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	18 (90%)	2 (10%)	20
2	saya mampu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	13 (65)	7 (35%)	20
3	Saya mampu memberikan masukan dalam melakukan pekerjaan	15 (75%)	5 (25%)	20
4	Saya selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan	14 (70%)	6 (30%)	20
5	Saya melakukan pekerjaan dengan benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	16 (80%)	4 (20%)	20
Jumlah		76	24	100
Percentase		76%	24%	

Sumber: Data yang diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil Tabel 1.3 sebanyak 20 responden memilih pernyataan Tidak sebanyak 24% dapat diartikan karyawan belum mampu untuk memaksimalkan kinerjanya. Sedangkan 76% responden memilih pernyataan Ya yang artinya karyawan sudah mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga

karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kondisi yang sangat tidak efisien dikarenakan 24% karyawan belum mampu untuk bekerja dengan maksimal. Hal ini tentu merugikan perusahaan dari segi biaya tenaga kerja. Efisiensi performa tenaga kerja tentu akan sangat lebih menguntungkan dibandingkan dengan penambahan jumlah tenaga kerja yang kondisinya tidak efisien dan optimal. Maka dari itu, optimalisasi dan efisiensi performa tenaga kerja mutlak menjadi perhatian bagi perusahaan sehingga dapat melakukan penekanan cost dan peningkatan produktivitas. Selain itu, dengan meningkatnya kualitas tenaga kerja tentu akan secara langsung dan paralel meningkatkan kualitas dan produktivitas.

Jika dilihat dari tabel 1.3 diatas, kontribusi terbanyak terkait dengan penyebab kinerja karyawan yang tidak efisien dan optimal adalah karena ketidakmampuan untuk berkolaborasi atau membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, dan kurangnya fokus dalam menjalankan pekerjaan. Sesuai dengan slogan filosofi manajemen di PT. Indonesia Epson Industry yang berbunyi “IEI, pasti BISA”, tentu perusahaan juga harus mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien. Untuk meningkatkan pekerjaan dengan baik, perusahaan harus selalu meperhatikan faktor yang bisa mempengaruhi kualitas kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Motivasi kerja. Tingginya motivasi kerja dapat mendorong dalam peningkatan

kinerja karyawan, karena karyawan yang termotivasi biasanya lebih semangat, bertanggung jawab, dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, yang ditandai dengan kurangnya inisiatif, semangat kerja menurun, serta hasil kerja yang menurun. Konsep hubungan dalam penelitian ini merujuk pada teori oleh (Wan & Tan, 2013), yang menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi faktor paling penting yang dapat mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja karyawan. Tingkat motivasi kerja baik dalam individu ataupun tim dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab dapat berdampak langsung terhadap aspek kinerja perusahaan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian oleh (Basyid, 2024) bahwa motivasi kerja terbukti berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus fokus pada faktor-faktor yang mampu meningkatkan motivasi tersebut, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kompensasi yang memadai, dan memberikan apresiasi terhadap prestasi karyawan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, dan mampu mencapai target kerja yang sudah ditentukan. Hal tersebut bisa dilakukan melalui pengukuran motivasi kerja, untuk melihat seberapa optimal karyawan dalam menyelesaikan tugas nya. Berikut hasil pra survey variabel motivasi kerja di PT. Indonesia Epson Industry:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya menerima gaji sesuai pengorbanan kerja yang saya lakukan	17 (85%)	3 (15%)	20
2	Saya mendapatkan jaminan ansuransi untuk kebutuhan keselamatan dan keamanan	18 (90%)	2 (10%)	20
3	Saya dapat berinteraksi dengan baik antar sesama rekan kerja dan atasan	15 (75%)	5 (25%)	20
4	Saya mendapatkan apresiasi dan penghargaan karyawan berprestasi dari perusahaan	13 (65%)	7 (35%)	20
5	Saya dengan bebas dapat mengembangkan bakat diri untuk bisa maju	18 (90%)	2 (10%)	20
Jumlah		81	19	100
Persentase		81%	19%	

Sumber: Data diolah Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 ditunjukkan hasil dari pra survey kepada responden mengenai motivasi kerja yang diberikan oleh PT. Indonesia Epson Industry. Dari jumlah responden, terdapat 19 (19%) yang menyatakan Tidak, yang artinya motivasi kerja yang diberikan perusahaan masih kurang optimal. Hal ini dapat menyebabkan penurunan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain, terdapat 81 (81%) responden menyatakan Ya, yang memperlihatkan bahwa motivasi kerja yang diberikan perusahaan dinilai sudah cukup optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dalam peningkatan kinerja karyawan. Namun, pada kenyataannya, masih terdapat karyawan yang menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat, inisiatif, dan keterlibatan karyawan yang berprestasi, serta minimnya komunikasi dan kedekatan antara atasan dan bawahan ataupun

antar rekan kerja. Perusahaan perlu menjaga agar motivasi kerja karyawan tetap tinggi, karena penurunan motivasi dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. PT. Indonesia Epson Industry harus berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawan secara efektif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat beraktifitas kerja bagi para karyawan. Aspek ini akan berdampak langsung terhadap karyawan dan dapat meningkatkan kinerjanya disaat waktu yang bersamaan. Kondusivitas lingkungan kerja menumbuhkan rasa keamanan bagi karyawan sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih optimal. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang layak akan berdampak negatif secara langsung terhadap kinerja karyawan (Guston Sitorus & Edi Siregar, (2022, n.d.). Hal ini juga diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya menurut (Ndaru Tutus Priyo Handoko, 2022) bahwa lingkungan kerja dapat membawa pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Berikut ini, variabel lingkungan kerja didasarkan pada pra survey yang dilakukan di PT. Indonesia Epson Industry.

Tabel 1.5 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Keamanan lingkungan tempat kerja membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan	17 (85%)	3 (15%)	20
2	Pencahaayaan di ruangan membuat saya lebih teliti dalam melaksanakan tugas setiap harinya	14 (70%)	6 (30%)	20
3	Kebisingan di ruang kerja dapat mengganggu konsentrasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan	15 (75%)	5 (25%)	20
4	Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	18 (90%)	2 (10%)	20

5	Hubungan karyawan dan atasan sudah berjalan dengan baik	7 (35%)	13 (65%)	20
	Jumlah	71	29	100
	Persentase	71%	29%	

Sumber : Data diolah Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan hasil pra survey lingkungan kerja terdapat 29 (29%) jawaban dari responde yang menyatakan Tidak yaitu bahwa salah satu faktor yang membuat tidak optimal di PT. Indonesia Epson Industry dalam bekerja adalah hubungan karyawan dengan atasan yang tidak berjalan dengan baik, Sedangkan terdapat 71 (71%) pernyataan yang menyatakan Ya yang artinya karyawan pada sudah merasa puas dengan lingkungan kerja pada PT. Indonesia Epson Industry. Perusahaan juga memberikan fasilitas yang cukup baik dan memadai untuk para karyawan supaya bisa melakukan pekerjaan dengan nyaman. Jika karyawan melakukan kinerja nya dengan nyaman membuat produktivitas dalam perusahaan berjalan dengan lancar, maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya.

Disimpulkan dari hasil pra survey diatas bahwa lingkungan kerja yang didalam nya tidak dapat berkomunikasi dengan baik maka bisa terjadi penurunan dalam kinerja begitupun sebaliknya, Komunikasi dilingkungan kerja sangatlah penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan hingga dalam mencari sebuah keputusan final harus dilandasi dengan berkomunikasi. Bagi seorang karyawan, komunikasi yang efektif akan membantu mereka dalam menjaga hubungan kerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis dan positif. Dalam hal ini, lingkungan kerja PT. Indonesia

Epson Industry masih kurang optimal dan harus dibenahi salah satunya dalam hubungan antar rekan kerja dan atasan.

Menurut penelitian (Sunatar, 2023) dinyatakan pula bahwa dukungan lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa keamanan bagi karyawannya, sehingga memungkinkan mereka untuk berkontribusi lebih maksimal. Lingkungan kerja tidak hanya tentang aspek fisik, tetapi bisa juga mengacu tentang hubungan social antara atasan dengan bawahan. Suasana yang harmonis dapat mempengaruhi emosi dan motivasi karyawan. Untuk membuat karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya, maka perusahaan harus memberikan rasa kenyamanan di sekitar lingkungan kerja. Hal ini berdampak positif terhadap efektivitas terhadap waktu kerja serta dapat meningkatkan sikap optimis dalam bekerja. Oleh sebab itu, penting untuk perusahaan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang dapat membantu supaya kinerja karyawan dapat terus meningkat dan termotivasi. Menurut hasil penelitian (Tirta, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja perusahaan.

Faktor berikutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Menurut (Aswaruddin et al, 2023) Kompensasi merupakan perwujudan suatu penghargaan atau imbalan dari perusahaan kepada karyawannya sebagai apresiasi atas kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Kompensasi diberikan sebagai bentuk

apresiasi atas kinerja yang telah memenuhi dan melampaui standar kerja yang sudah ditentukan dari perusahaan. Imbalan ini mencakup aspek finansial berupa gaji, bonus, dan tunjangan, serta mencakup aspek non-finansial seperti pengakuan, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Berikut data PT. Indonesia Epson Industry berdasarkan pra survey yang telah dilakukan.

Tabel 1.6 Hasil Pra Survey Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Gaji yang terima sudah sesuai dengan beban kerja	9 (45%)	11 (65%)	20
2	Perusahaan memberikan kompensasi berupa kenaikan gaji berdasarkan pencapaian dan kinerja karyawan	14 (70%)	6 (30%)	20
3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja	17 (85%)	3 (15%)	20
4	Intensif yang diberikan membuat saya semangat dalam bekerja	16 (80%)	4 (20%)	20
5	Perusahaan memberikan hak cuti sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku	13 (65%)	7 (35%)	20
Jumlah		69	31	100
Persentase		69%	31%	

Sumber : Data diolah Peneliti 2025

Berdasar Tabel 1.6, pra survey pada variabel kompensasi menunjukkan jawaban para responden bahwa terdapat 31(31%) pernyataan yang menyatakan Tidak, yang berarti Kompenasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum cukup dan sesuai dengan keinginan mereka, dilihat dari data diatas para karyawan tidak merasa puas dengan gaji yang diberikan karena tidak sesuai dengan beban kerjanya. Sedangkan terdapat 69 (69%) menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang sudah cukup dan optimal serta sesuai keinginannya para karyawan. Kompenasi menjadi sangat penting bagi

karyawan karena memberikan imbalan atas kerjaan yang dilakukan, kompensasi yang diberikan sesuai atas kinerja pegawai dapat membuat para karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Disisi lain, Perusahaan juga memerlukan karyawan yang termotivasi dan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Fauzan, 2022) menyatakan bahwa Kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Kompensasi yang diberikan tidak hanya sebatas pada gaji bulanan, tetapi juga mencakup berbagai bentuk insentif tambahan seperti lembur, bonus, tunjangan, dan penghargaan. Dengan pemberian insentif ini dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan giat, meningkatkan produktivitas, serta dapat menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang memadai dapat menjadi faktor penentu dalam mendorong semangat kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kompetensi di PT. Indonesia Epson Industry berdasar pada tabel pra survey yang telah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1.7 Hasil Pra Survey Variabel Kompetensi

No.	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya mmepunyai pengetahuan yang luas diberbagai bidang sehingga dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan.	10 (50%)	10 (50%)	20

2	Saya memiliki kemampuan dalam melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda.	8 (40%)	12 (60%)	20
3	Saya memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada	15 (75%)	5 (25%)	20
4	Saya mampu berkerja sama tim bila diperlukan	19 (95%)	1 (5%)	20
5	Saya mampu menanggapi dengan cepat dan tepat permintaan dan pertanyaan pihak yang membutuhkan	13 (65%)	7 (35%)	20
Persentase		65	35	100

Sumber : Data diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil Tabel 1.7 hasil pra survey pada variabel Kompetensi yang dilakukan terhadap 20 responden karyawan PT. Indonesia Epson diketahui bahwa sebanyak 35 (35%) responden memberikan jawaban Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kompetensi yang dimilikinya masih belum maksimal dalam menunjang kinerja sehingga dapat berpotensi menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja. Sementara itu, terdapat sebanyak 65 (65%) responden memberikan jawaban Ya yang artinya merasa memiliki kompetensi yang cukup untuk menunjang peningkatan kerja. Dengan demikian, sebagian besar karyawan menilai bahwa kemampuan yang dimilikinya sudah cukup untuk menjalankan tugas dan kewajibannya secara efektif dan efisien.

Dapat disimpulkan dari jawaban hasil responden terdapat sebagian pegawai tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang lebih maksimal dalam meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu perusahaan harus lebih perhatian kepada karyawan dengan mengadakan program-program pelatihan khusus sesuai dengan pekerjaan yang diberikan karyawan. Untuk tercapainya tujuan

perusahaan dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang mencukupi dalam mendukung kinerja karyawan, Perusahaan akan dapat berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh para karyawan yang berkompeten dibidangnya.

Hasil penelitian oleh (Aulia, 2023) menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, maka hasil kerja yang diraih cenderung lebih optimal. Kompetensi yang mencakup berbagai aspek seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional menjadi fondasi utama dalam menjalankan pekerjaan secara efektif. Dengan adanya kompetensi yang baik, karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan berkualitas, yang nantinya membawa dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Indonesia Epson Industry menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawannya melalui motivasi kerja. Peneliti pun tertarik untuk mengkaji hal ini dalam sebuah penelitian berjudul: “**PERAN MOTIVASI KERJA MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran diatas, maka diperoleh identifikasi perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Motivasi Kerja Pada PT. Indonesia Epson Industry secara langsung?
2. Apakah Kompensasi mempengaruhi Motivasi Kerja Pada PT. Indonesia Epson Industry secara langsung?
3. Apakah Kompetensi mempengaruhi Motivasi Kerja Pada PT. Indonesia Epson Industry secara langsung?
4. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Epson Industry secara langsung?
5. Apakah Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Epson Industry secara langsung?
6. Apakah Kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Epson Industry secara langsung?
7. Apakah Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Epson Industry secara langsung?
8. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Indonesia Epson Industry secara tidak langsung?
9. Apakah Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Indonesia Epson Industry secara tidak langsung?
10. Apakah Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Indonesia Epson Industry secara tidak langsung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh dari Lingkungan Kerja secara langsung terhadap Motivasi Kerja karyawan di PT. Indonesia Epson Industry.
2. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh dari Kompensasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja karyawan di PT. Indonesia Epson Industry.
3. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh dari Kompetensi secara langsung terhadap Motivasi Kerja karyawan di PT. Indonesia Epson Industry.
4. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh dari Lingkungan Kerja secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Epson Industry.
5. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh dari Kompensasi secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Epson Industry.
6. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh Kompetensi secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Epson Industry.

7. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh Motivasi Kerja secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Epson Industry.
8. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh Lingkungan Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Indonesia Epson Industry.
9. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh Kompensasi secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Indonesia Epson Industry.
10. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh Kompetensi secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Indonesia Epson Industry.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian diatas, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan dalam menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja didalam suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan bagi PT. Indonesia Epson Industry khususnya terkait tindakan yang dapat

meningkatkan Kinerja Karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat mendistribusikan dalam perkembangan ilmu, perpustakaan dan referensi juga informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja.

