

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam usaha bisnis pada saat ini persaingan usaha semakin ketat, baik usaha bisnis maupun usaha yang bergerak dibidang industri, perdagangan ataupun jasa yang kini semakin hari semakin berkembang pesat di lingkungan masyarakat. Untuk memenangkan persaingan ini tidaklah mudah. Masing-masing perusahaan harus bisa memberikan nilai yang terbaik untuk pelanggannya. Dalam posisi persaingan saat ini, perusahaan atau organisasi harus mampu memiliki visi dan misi yang kuat dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus mempunyai cara dalam menciptakan keunggulan bersaing dengan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Farida (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. Semua pihak tersebut antara lain yang terlibat secara langsung yaitu pemegang saham atau pemilik, manajer dan pekerja. Maupun tidak langsung yaitu semua faktor eksternal pemasok, investor, pelanggan, pemerintah dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah salah satu modal

utama dalam suatu perusahaan atau organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi atau sumbangan yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan organisasi maupun perusahaan, diperlukannya kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Mangkunegara (2019) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi maupun perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang ada di perusahaan teratasi dengan baik. Jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal, maka perusahaan harus bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif serta memperhatikan kompensasi. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Kompensasi perlu diperhatikan karena berhubungan langsung dengan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini dianggap penting sehingga dapat mempengaruhi bertahannya seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya.

Menurut Farida dan Hartono (2016) Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah atau kerasan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan atau rekan kerja. Lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja, jika karyawan merasa semangat dan senang untuk bekerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik.

Menurut Kristiyana dan Widyaningrum (2019) kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kepuasan kerja memiliki peran yang penting dalam mengembangkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya apabila kebutuhan karyawan terpenuhi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji. Gaji merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan. gaji dapat mempengaruhi seberapa besar tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Apabila gaji yang diterima sudah

sesuai dengan apa yang dikerjakan untuk perusahaan maka karyawan tersebut dapat dikatakan puas dalam bekerja. Pada UD. Langgeng 99 Magetan ini kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan banyak karyawan yang mempunyai semangat rendah dalam bekerja, cepat lelah, dan mendahului waktu istirahat dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin karyawan tidak semangat dalam bekerja maka hasil produksinya juga akan menurun. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sehingga karyawan akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini mengambil objek di UD. Langgeng 99 Desa Karangsono No. 46 Kecamatan Barat Kabupaten Magetan. UD. Langgeng 99 berdiri pada April 2012 yang didirikan oleh Ibu Lilik Susilowati. UD. Langgeng 99 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang bakery dan memiliki 45 karyawan yang dibagi menjadi beberapa bagian yaitu bagian produksi, bagian packaging dan bagian pemasaran. Usaha pabrik ini sudah berjalan cukup lama serta melakukan produksi setiap harinya. Secara otomatis, karyawan terlibat terus menerus dalam proses operasional perusahaan khususnya bagian produksi.

Pada pabrik roti Langgeng 99 Magetan kinerja karyawannya kurang baik, hal ini dibuktikan dengan beberapa hasil produksi roti banyak yang rusak. Sehingga hasil produksi berkurang dan menyebabkan pemasukan perusahaan juga berkurang. Hal ini disebabkan karena karyawan kurang

fokus dan kurang teliti dalam proses produksi roti sehingga banyak roti yang tidak sempurna dan roti tidak layak untuk dijual yang akhirnya akan membuat perusahaan mengalami kerugian. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan meningkat adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan UD. Langgeng 99 Magetan.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada UD. Langgeng 99 Magetan)”**.

B. Perumusan Masalah

Mengacu dari latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Langgeng 99?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Langgeng 99?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di UD. Langgeng 99?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di UD. Langgeng 99?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Langgeng 99?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah diatas sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Langgeng 99.
- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Langgeng 99.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di UD. Langgeng 99.
- d. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di UD. Langgeng 99.
- e. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Langgeng 99.

2. Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah diatas sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan wawasan bagi peneliti dan diharapkan dapat mempraktekkan teori yang didapat selama perkuliahan dan diterapkan pada realita yang ada instransi atau lembaga.

b. Bagi Perusahaan/Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kemajuan karyawan dan dapat digunakan sebagai pedoman dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Langgeng 99 Magetan.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi yang nantinya akan melakukan pengkajian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi dan sebagai bahan perbandingan serta pengembangan untuk melakukan penelitian selanjutnya.