

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang Penelitian**

Memilih Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberadaannya. Seiring dengan semakin meningkatnya jumlah sumber daya manusia yang ada saat ini, maka diperlukan seleksi khusus agar kita mendapatkan sumber daya manusia terbaik sesuai dengan kebutuhan yang kita inginkan. Sumber daya manusia atau dalam hal ini kita sebut karyawan, merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produksi yang akan kita capai.

Produktifitas yang kita targetkan akan terus meningkat bila ditopang oleh karyawan yang terampil, cerdas, kreatif, rajin, tekun, ulet dan profesional, serta dibarengi dengan semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu para karyawan yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional jika karyawan tidak memenuhi kriteria tersebut maka produktivitas kerja karyawannya akan menurun. Karyawan sebagai salah satu faktor yang bersinggungan langsung dengan proses produksi akan mempengaruhi target keberhasilan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan. Karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Berkaitan dengan produktivitas, maka karyawan perlu diberikan kompensasi agar tetap dapat produktif dan menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Fitrianti (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja, sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan serta perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja juga tidak luput dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Karyawan suatu perusahaan tidak akan betah berada di dalam perusahaan apabila suasana perusahaan tidak menunjang keselamatan dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga pekerjaan mereka terbengkalai dan dapat merugikan perusahaan dalam skala besar. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu

Panjaitan (2017) menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif.

Untuk mengejar dan meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja individu dibutuhkan. Maksud pelaksanaan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi jika perusahaan dapat menjalankan pemberian kompensasi dengan baik, sehingga jelas pemberian kompensasi yang tepat akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan yang nantinya sasaran perusahaan bisa berhasil selaras dengan apa yang sudah diharapkan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Hidayat (2021) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi baik berupa finansial maupun non-finansial yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Selain itu komponen lainnya yang bisa berdampak terhadap kepuasan kerja ialah lingkungan kerja yang baik pada perusahaan. Suasana dan lingkungan kerja yang bagus akan membuat karyawan merasa santai dan tenang maka bisa menaikkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Alif (2015) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja sebagai faktor eksternal memegang peranan penting dalam mempengaruhi perasaan karyawan dalam bekerja sehingga mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan pada PT Indometro Surya Andola memperoleh hasil tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kepuasan kerja pada PT Indometro Surya Andola

No	Indikator pengukur	Kategori
1.	Pekerjaan itu sendiri	Baik
2.	Pendapatan yang diterima	Kurang baik
3.	Kesempatan promosi yang diberikan perusahaan	Baik
4.	Pengawasan oleh perusahaan	Baik
5.	Rekan kerja dalam pekerjaan	Kurang baik

(Sumber PT Indometro Surya Andola 2022)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa indikator pengukur kepuasan kerja memiliki kategori baik dan terdapat indikator yang kurang baik yaitu indikator pendapatan yang diterima dan rekan kerja dalam pekerjaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Indometro Surya Andola diantaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja yang mana hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawannya. kurangnya pemberian kompensasi membuat karyawan tidak bisa menutupi kebutuhannya, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif baik secara fisik maupun nonfisik seperti tempat kerja yang kurang nyaman karena tidak adanya penerangan yang cukup serta tata ruang yang kurang baik hal ini dapat mengganggu ruang gerak karyawan dan juga hubungan antar karyawan yang kurang baik seperti saling menyalahkan bila terjadi kesalahan atau kerugian yang dialami sedangkan lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya seperti penerangan yang cukup dan juga ruang gerak yang memadai hal ini dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT INDOMETRO SURYA ANDOLA".

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian yaitu:

1. Kurangnya kompensasi yang diberikan untuk para karyawan.
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
4. Hasil kerja karyawan belum optimal karena kepuasan kerja tidak didapat oleh karyawan
5. Produktivitas kerja karyawan yang menurun.
6. Kepuasan kerja yang belum didapatkan oleh karyawan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Bagaimana peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan?
5. Bagaimana peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Indometro Surya Andola.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Indometro Surya Andola.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Indometro Surya Andola.
4. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada Pt. Indometro Surya Andola.
5. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Pt. Indometro Surya Andola.

### **E. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti, sebagai media untuk memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti. Memberikan gambaran pelaksanaan teori dalam dunia kerja yang nyata.

2. Manfaat bagi instansi, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan evaluasi bagi instansi dalam meningkatkan produktivitas pada pt.indometro surya andola untuk lebih maksimal lagi.
3. Manfaat bagi pihak akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

#### **F. Sistematika Penelitian**

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

##### **BAB II KAJIAN LITERATUR**

Berisikan tentang kajian literatur, penelitian terdahulu, penelitian relevan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisikan tentang desain penelitian, tahap penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, teknik analisa data.

##### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjabarkan mengenai hasil pengumpulan dan pengolahan data berupa gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan

##### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dari hasil pengolahan data dan saran .

##### **DAFTAR LITERATUR**

##### **Lampiran-lampiran**