

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu sumber daya yang sangat penting didalam suatu organisasi maupun perusahaan, karena sangat pentingnya peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia saat ini tidak hanya dipandang sebagai sumber daya belaka didalam perkembangan terbaru memandang sumber daya manusia lebih berupa modal atau aset bagi organisasi dengan istilah *Human Capital* yang tidak hanya dilihat sekedar aset utama, tetapi aset bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan dan juga bukan dianggap sebagai *liability* (beban).<sup>1</sup>

SDM sangat berperan penting dalam pemenuhan tujuan perusahaan terutama dalam peningkatan kerja. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, dapat membuat kelancaran aktivitas organisasi serta kinerja yang dapat ditingkatkan. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakkan untuk menghasilkan kinerja yang semaksimal mungkin.

Menurut Suryoadi Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat

---

<sup>1</sup> Donni Juni Priansa, 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta. Hlm 48

sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Namun kinerja karyawan didalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan terkadang juga mengalami penurunan. Terciptanya kinerja karyawan yang dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif.<sup>2</sup>

Untuk mencapai tujuan perusahaan banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah fasilitas kerja, komunikasi serta kompensasi. Fasilitas kerja yang merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Semakin terpenuhi kuantitas dan kualitas fasilitas kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal tersebut merupakan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk lainnya.<sup>3</sup>

Balai Pembibitan Ternak Unggul Dan Hijauan Pakan Ternak (BPTU-HPT)  
Sembawa yang beralamat di Jalan Lintas Palembang-PangkalanBalai Km.29

---

<sup>2</sup> Suryoadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2014. Hlm 2

<sup>3</sup> Bamatraf, (2014), Pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero). *Jurnal*, ( Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Hassanudin Makassar).

Kabupaten Banyuasin dimana perusahaan ini adalah badan usaha milik pemerintah yang bergerak di bidang peternakan unggas dan bibit unggul yang telah mendesain produk dengan bagus, disertai dengan penetapan harga yang menarik dan didukung metode promosi pemasaran yang sangat baik. BPTU-HPT Sembawa diketahui sebagai salah satunya BPTU di Indonesia yang mengembangbiakkan ternak unggul berbagai jenis ayam dan bibit unggul sapi. Balai penelitian ternak unggul ini menyadari dengan sumber daya manusia yang dimiliki pada saat ini masih kurang, baik dari kualitas maupun kuantitas, sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada Balai penelitian ternak unggul ini tentunya pemberdayaan karyawan yang harus diperhatikan.<sup>4</sup> BPTU-HPT Sembawa memiliki 30.000 ayam dan 500 Ekor Sapi dalam beberapa jenis dan memperkerjakan sebanyak 102 karyawan yang sebagian besar merupakan penduduk setempat.

Fasilitas kerja di BPTU-HPT Sembawa ini sudah cukup baik namun ada beberapa hal yang masih belum kondusif diantaranya belum tersedianya fasilitas kesehatan khususnya jaminan kesehatan untuk karyawan. Ditinjau dari segi ekonomi gangguan kesehatan karyawan akan menyebabkan penurunan hasil kerja karyawan. Menurut hasil survey lapangan di BPTU-HPT Sembawa ditemukan bahwa tempat bekerja pada bagian ternak dikatakan tidak nyaman untuk bekerja karena kebersihan tidak terjaga terlihat dari kotoran ayam yang dibiarkan menumpuk dengan menyebabkan bau menyengat yang pembersihannya hanya dilakukan ketika ada penduduk

---

<sup>4</sup> [www.bptu-hptsembawa.net](http://www.bptu-hptsembawa.net)

setempat yang mengambil kotoran tersebut untuk dijadikan pupuk. Sedangkan kotak P3K yang disediakan oleh perusahaan hanya berisi obat merah, kasa pembalut luka, minyak kayu putih dan koyo. Hal tersebut dapat mempengaruhi kesehatan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.<sup>5</sup> Berikut ini adalah data kehadiran pekerja periode bulan februari 2018 - Desember 2018.

**Data Daftar Hadir Karyawan  
BPTU-HPT Sembawa  
Bulan Februari 2018 – Desember 2018**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa
1.	Februari	102	3	1	-
2.	Maret	102	1	-	2
3.	April	102	3	2	-
4.	Mei	102	5	-	2
5.	Juni	102	3	-	8
6.	Juli	102	1	-	2
7.	Agustus	102	7	1	1
8.	September	102	6	-	-
9.	Oktober	102	3	3	1
10.	November	102	2	3	-
11.	Desember	102	11	-	1
	<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>10</b>	<b>17</b>

Sumber: BPTU-HPT Sembawa diolah

Berdasarkan tabel 1.1 bulan februari 2018 – Desember 2018 dapat dilihat bahwa total karyawan tidak hadir karena sakit berjumlah 45 orang , izin 10 orang dan alfa 17 orang. Data tersebut memperlihatkan bahwa banyak karyawan yang tidak hadir karena sakit. Dari hasil wawancara dengan salah satu pekerja pada BPTU-HPT Sembawa menerangkan bahwa banyak pekerja

---

<sup>5</sup> Wawancara dengan Bapak Firman Kepala Kandang pada BPTU-HPT Sembawa Sumatera Selatan.

yang mengalami gangguan kesehatan fisik antara lain influenza, demam dan infeksi saluran pernafasan. Sedangkan wawancara dari dengan wakil kepala kandang pihak perusahaan belum menyediakan program asuransi. Hal ini menimbulkan keluhan-keluhan yang menunjukkan kurangnya fasilitas pada tenaga kerja dan lingkungan kerja.

Disisi lain komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan ataupun karyawan dengan sesama karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Wijayanto komunikasi adalah proses pertukaran informasi yang berlangsung pada organisasi. Semangat kerja dalam organisasi dapat mempengaruhi hasil kerja dan pencapaian tujuan komunikasi dan hubungan kerja yang terjadi dalam suatu instansi berkaitan dengan semangat melaksanakan pekerjaan. Komunikasi efektif dapat mencapai saling pengertian antara karyawan dan pimpinan sehingga terbentuk kondisi sosial yang dapat memotivasi karyawan yang dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi penurunan tingkat kinerjanya. Semangat kerja disini adalah karyawan secara lebih giat melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga pekerjaan akan dapat terselesaikan lebih cepat dan lebih baik.<sup>6</sup> Masalah yang sering timbul di BPTU-HPT Sembawa ini kurangnya kedekatan secara personal antara atasan dengan karyawan, sehingga hubungan hanya sebatas hubungan kerja saja. Hal ini mengakibatkan kurangnya rasa akrab dan rasa mengayomi yang dirasakan baik oleh karyawan ataupun atasan<sup>7</sup>. Selain itu, 10 menit sebelum memasuki jam kerja seharusnya ada *Briefing* yang

---

<sup>6</sup> Wijayanto, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2012.

<sup>7</sup> Wawancara dengan Bapak Agung karyawan BPTU-HPT Sembawa bagian Ternak Ayam Petelur.

dilakukan oleh atasan kepada bawahannya, hal ini bertujuan untuk memberi motivasi, pengarahan, dan menjaga keharmonisan serta kerjasama kelompok, namun hal ini sering diabaikan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan berupa gaji, tunjangan serta insentif yang diberikan diluar gaji pokok karena seseorang telah melakukan pekerjaan diluar jam kerja seperti uang lembur. Tujuan diberikannya kompensasi untuk mengundang orang-orang yang berpotensi serta membuat karyawan yang berprestasi untuk bertahan dan mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Apabila karyawan menerima kompensasi sesuai dengan harapannya, maka karyawan akan merasakan puas dan berusaha untuk melaksanakan kewajibannya dengan bekerja semaksimal mungkin. Sebaliknya seorang karyawan akan mengalami penurunan kinerja ketika kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang sudah dilakukan. Oleh karena itu kompensasi diberikan berdasarkan beban kerja yang diterima seorang karyawan demi sistem pengupahan yang adil. Hal tersebut sesuai dengan pendapat handoko apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan harapannya, seseorang akan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas selanjutnya.

Setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang ada di BPTU-HPT Sembawa kompensasi finansial diberikan berupa gaji, upah prestasi dan insentif sudah cukup baik namun masih adanya ketidakpuasan

karyawan mengenai imbalan dengan kebutuhan. Masih banyak menganggap bahwa besarnya gaji yang diterima kurang dari harapan.

Kepuasan kerja dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi atau sikap seseorang atas penilaian dari pekerjaan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi, dan hubungan antar teman kerja. Melalui kepuasan kerja dapat diketahui kekurangan maupun kelebihan dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila karyawan puas ketika bekerja maka seseorang akan meningkatkan produktifitasnya, namun ketika karyawan kurang puas akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat terlihat bahwa fasilitas kerja, komunikasi, dan kompensasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *reserach gap* dari variabel independen dan variabel intervening yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

---

<sup>8</sup> Donni juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta, 2016.

**Tabel 1.1**

***Research gap* Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Indah Listiyani 2. Azmi Nur Rahmah
	Fasilitas Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Wlly Fitra Hayati
	Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Juli Murwani

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Indah Listiyani<sup>9</sup> dan Azmi Nur Rahmah<sup>10</sup> menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif serta pada penelitian Welli Fitra Hayati<sup>11</sup> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini betentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juli Murwani<sup>12</sup> yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>9</sup> Indah Listiyani, (2016). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Indonesia. *Jurnal*, (Jawa Timur: Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri).

<sup>10</sup> Azmi Nur Rahmah, (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV cilacap. *Jurnal*, (Purwokerto: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto).

<sup>11</sup> Welli Fitra Hayati, (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi FM) Padang. *Jurnal*, (Padang :Jurusan Ekonomi, Universitas Ekasakti).

<sup>12</sup> Juli Murwani, (2017). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *Jurnal*, (Madiun : Jurusan akuntansi FKIP, Universitas PGRI Madiun).



**Tabel 1.2**

***Research gap* Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan	Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Furqon Dwi Cahya 2. Indah Listiyani
	Komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Untung Sriwidodo
	Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Rensius Febriyandi

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Dimas Furqon Dwi Cahya<sup>13</sup> dan Indah Listiyani<sup>14</sup> menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif serta pada penelitian Untung Sriwidodo<sup>15</sup> menyatakan bahwa berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rensius Febriyandi<sup>16</sup> yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>13</sup> Furqon Dwi Cahya, (2018). Pengaruh konflik kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang. *Jurnal*, (Bandar Lampung : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Lampung).

<sup>14</sup> Indah Listiyani, (2016). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Indonesia. *Jurnal*, (Jawa Timur: Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri).

<sup>15</sup> Untung Sriwidodo,(2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas PT. Sawit Mas Sejahtera. *Jurnal*, (Fakultas Ekonomi Universitas Jambi).

<sup>16</sup> Rensius Febriyandi, (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonsia. *Jurnal*, (Lampung: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Lampung).

**Tabel 1.3**

***Research gap* Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Firziyanah Mustika Utami 2. Nurdasila Darsono
	Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Mokhamad Yanuar Pradita
	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Dewi Putri Utami

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Firziyanah Mustika Utami<sup>17</sup> dan Nurdasila Darmono<sup>18</sup> menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif serta pada penelitian Mokhamad Yanuar Pradita<sup>19</sup> menyatakan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Putri Utami<sup>20</sup> yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>17</sup> Firziyanah Mustika Utami, (2014). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land. *Jurnal*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarifhidayatullah).

<sup>18</sup> Nurdasila Darmono, (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Didiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal*, ( Aceh: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala Banda Aceh).

<sup>19</sup> Mokhamad Yanuar Pradita, (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk.Cabang Jombang. *Jurnal* ( Program Register Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang).

<sup>20</sup> Dewi Putri Utami, (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus. *Jurnal*, (Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik, Universitas Dipenogoro).

**Tabel 1.4**  
**Research gap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Risza Putri Elburdah 2. Susanti
	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Ayu Desi Indrawati
	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Erlina Kristine

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Risza Putri Elburdah<sup>21</sup> Dan Susanti<sup>22</sup> menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif serta pada penelitian Ayu Desi Indrawati<sup>23</sup> yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erlina Kristine<sup>24</sup> yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>21</sup> Risza Putri Elburdah, (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. *Jurnal*, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau).

<sup>22</sup> Susanti, (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*, (Indonesia: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang).

<sup>23</sup> Ayu Desi Indrawati, (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta dikota Denpasar. *Jurnal* (Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan).

<sup>24</sup> Erlina Kristine, (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal*, (Fakultas Ekonomi, Universitas Pancasila).

**Tabel 1.5**

***Research gap* Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	1. Ratag Pingkan Elisabeth Vonny 2. Astadi Pangarso
	Fasilitas kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	Lulu Novena Sitinjak
	Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Apriana Sari

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Ratag Pingkan Elisabeth Vonny<sup>25</sup> dan Astadi Pangarso<sup>26</sup> menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif serta pada penelitian Lulu Novena Sitinjak<sup>27</sup> menunjukkan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriana Sari<sup>28</sup> yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

---

<sup>25</sup> Ratag Pingkan Elisabeth Vonny, (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. United Tractors Cabang Manado. *Jurnal*, (Indonesia: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado).

<sup>26</sup> Astadi Pangarso,(2016). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi sumber daya manusia dan diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal*, ( Fakultas komunikasi dan bisnis, Universitas Telkom).

<sup>27</sup> Lulu Novena Sitinjak, (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan), *Jurnal* ( Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya).

<sup>28</sup> Apriana Sari, (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangunan II. *Jurnal*, (Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan).

**Tabel 1.6**

***Research gap* Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan	Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	1. Firmansyah Kusasi 2. Supriambodo Agung
	Komunikasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.	Agus Budhi Haryanto
	Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	Fajar Satria Bakti

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Firmansyah Kusasi<sup>29</sup> dan Supriambodo<sup>30</sup> Agung menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif serta pada penelitian Agus Budhi Haryanto<sup>31</sup> menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajar Satra Bakti<sup>32</sup> yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

---

<sup>29</sup> Firmansyah Kusasi, (2013). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor X.. *Jurnal*, ( Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Maritim Raja Ali Haji).

<sup>30</sup> Supriambodo Agung, (2017). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV Solaris Service Sentosa Kota Sidoarjo). *Jurnal* ( Fakultas Sosial dan Politik, Universitas Muhammadiyah Malang).

<sup>31</sup> Danang Indra Putranto, (2013). Pengaruh komunikasi internal, kompensasi kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal*, ( Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro).

<sup>32</sup> Fajar Satria Bakti, (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Perkebunan, Peternakan, dan Perikanan (Bunnakan) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. *Jurnal*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).

**Tabel 1.7**

***Research gap* Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	1. Ikmal Nur 2. Anggraini Sukmawati
	Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan	1. Akhwatul Akmal 2. Ihda Tamini
	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	Rika Wahyuni

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Ikmal Nur Muflih<sup>33</sup> dan Anggraini Sukmawati<sup>34</sup> menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif serta pada penelitian Akhwatul Akmal dan Ihda Tumini<sup>35</sup> yang menyatakan bahwa berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rika Wahyuni<sup>36</sup> yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari Fenomena data tersebut, dapat ditarik simpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan

---

<sup>33</sup> Ikmal Nur Muflih, (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dagadu Djokdja. *Jurnal*, ( Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta)

<sup>34</sup> Anggraini Sukmawati, (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawab UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor. *Jurnal*, (Indonesia: Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor).

<sup>35</sup> Akhwatul Akmal dan Ihda Tumini, (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Jurnal*, (Progam Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan).

<sup>36</sup> Rika Wahyuni, (2018), Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Jurnal*, (Fakultas Psikologi, Universitas Putra Indonesia padang).

adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel fasilitas kerja, komunikasi, kompensasi, dan kepuasan kerja yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta variabel fasilitas kerja, komunikasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka judul penelitian ini adalah “ **Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Pembibitan Ternak Unggul Dan Hijauan Pakan Ternak (BPTU-HPT) Sembawa Sumatera Selatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening** ”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dengan rumusan pokok-pokok permasalahan, yaitu:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?
5. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?
6. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?
7. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?
8. Apakah kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?
9. Apakah kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?
10. Apakah kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada balai pembibitan



ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?

### **C. Batasan Masalah**

Pada penelitian ini perlu dibatasi ruang lingkup dan objek penelitiannya agar tidak terjadi suatu penyimpangan sasaran. Maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pembahasan tentang fasilitas kerja, komunikasi, kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada karyawan Balai Pembibitan Ternak Unggul Dan Hijauan Pakan Ternak (BPTU-HPT) Sembawa Sumatera Selatan.

### **D. Tujuan**

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?

5. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?
6. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?
8. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?
9. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?
10. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada balai pembibitan ternak unggul dan hijauan pakan ternak (bptu-hpt) sembawa sumatera selatan ?

## **E. Manfaat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan sebagai tambahan referensi atau dasar acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya dan memperkaya kajian teoritik dalam kajian ekonomi.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memfokuskan Balai Pembibitan Ternak Unggul Dan Hijauan Pakan Ternak (BPTU-HPT) Sembawa Sumatera Selatan sebagai objek penelitian, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan Kinerja karyawan.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisikan penjelasan dari beberapa teori dari berbagai sumber-sumber referensi buku atau jurnal yang relevan dengan masalah yang

ingin diteliti, penelitian sebelumnya yang menjadi landasan penulis untuk melakukan penelitian ini, kerangka pikir teoritis serta hipotesis penelitian yang akan diuji.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, teknik pengumpulan data ( uji asumsi klasik dan uji hipotesis).

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

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir dimana penulis keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan yang menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.