

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting yang turut menentukan berhasil tidaknya sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan.¹

Meskipun dengan sarana dan prasarana yang memadai, namun jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi maka perusahaan sulit untuk maju dan bersaing. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.²

¹ Aditya Kiswuryanto, “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT.Indocemet Tunggul Prakarsa Tbk.Bogor)”, Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro,2014),hlm.1

² Kristianto Utomo, Marjam Desma, Alwi Suddin. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT. Indaco Warna Dunia Karanganyar)*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 Edisi Khusus April 2017,hlm. 217

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Irianto kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik.³

Menurut Robbins kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku karyawan. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.⁴ Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.

Salah satu tanggung jawab perusahaan adalah memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Sehingga perusahaan harus selalu mempersiapkan dengan segala kemungkinan yang terjadi.⁵ Diantaranya dengan memberikan

³ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2010), hlm.171

⁴ *Ibid*, hlm.180

⁵ Kristianto Utomo, Marjam Desma, Alwi Suddin. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*

kepemimpinan yang baik , pemberian kompensasi yang adil dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini mengangkat kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sebagai faktor penting sehingga dapat diketahui pentingnya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.⁶

Anoraga mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.⁷ Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita.⁸

Selain kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti

(*Survei pada Karyawan PT. Indaco Warna Dunia Karanganyar*). Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 Edisi Khusus April 2017: 220

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2009),hlm.213

⁷ *Ibid*, hlm.214

⁸ Veithzal Rival Zainal,dkk, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2014),hlm.2

kontribusi jasa mereka pada perusahaan.⁹ Menurut Marihot Tua, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan lain-lain.¹⁰

Menurut Tohardi Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapat pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).¹¹ Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri.¹²

Selain pemberian kompensasi yang adil faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor

⁹ Veithzal Rival Zainal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 541

¹⁰ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2012), hlm. 153

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hlm. 182

¹² *Ibid*, hlm. 189

penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.¹³

Lingkungan kerja adalah kondisi- kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pemimpin serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.¹⁴

¹³ Heny Sidanti. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Mediun*. Jurnal JIBEKA Vol.9 No.1, Februari 2015, hlm 46

¹⁴ Heny Sidanti. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Mediun*. Jurnal JIBEKA Vol.9 No.1, Februari 2015, hlm .44

kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan dan kompensasi yang diterima oleh karyawan serta lingkungan kerja secara langsung juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang juga selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.¹⁵

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.¹⁶

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.¹⁷ Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang

¹⁵ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, CAPS Center for Academic Publishing Service, 2012), hlm.210.

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hlm.75

¹⁷ *Ibid*, hlm.76

telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Dalam jangka panjang efek yang ditimbulkan adalah kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.¹⁸

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

Tabel 1.1

***Research gap* kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Aurelia Potu
	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Christilia O. Posuma

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan *research gap* terlihat bahwa Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Aurelia Potu¹⁹ menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini

¹⁸ Kristianto Utomo, Marjam Desma, Alwi Suddin. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT. Indaco Warna Dunia Karanganyar)*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 Edisi Khusus April 2017, hlm. 219

¹⁹ Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo di Manado*. Jurnal EMBA Vol 1 NO.4 Desember 2013, hlm.1216

bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Christilia O. Posuma²⁰ yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2

***Research gap* kompensasi terhadap kinerja karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Kristianto Utomo, Marjam Desma, dan Alwi Suddin
	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Dewi Putri Utami, Rodhiya, dan Shendang Nurseto

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan *research gap* terlihat bahwa Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Kristianto Utomo, Marjam Desma, dan Alwi uddin²¹ menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Putri Utami, Rodhiya, dan Shendang Nurseto²² yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

²⁰ Christilia O. Posuma, *Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, hlm.655

²¹ Kristianto Utomo, Marjam Desma, Alwi Suddin. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT. Indaco Warna Dunia Karanganyar)*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 Edisi Khusus April 2017, hlm. 226

²² Dewi Putri Utami, Rodhiya, Shendang. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Cynthia Box Kudus*. hlm, 170

Tabel 1.3

Research gap lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, dan Genita Lumintang
	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Heny Sidanti

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan *research gap* terlihat bahwa Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, dan Genita Lumintang²³ menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti²⁴ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

²³ Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, Genita Lumintang. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Maret 2016,hlm.53

²⁴ Heny Sidanti. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Vol.9 No.1 Februari 2015,hlm.52

Tabel 1.4***Research gap* kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Reza Amelia
	Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Rani Mariam

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan *research gap* terlihat bahwa Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Reza Amelia²⁵ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rani Mariam²⁶ yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.5***Research gap* kepemimpinan terhadap kepuasan kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Agustina Ritawati
	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno

²⁵ Reza Amelia. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank Mandiri Cabang Padang)*. hlm. 155

²⁶ Rani Mariam. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia)" skripsi, (Program Magister Management Universitas Diponegoro, 2009), hlm.130

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan *research gap* terlihat bahwa Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Agustina Ritawati²⁷ menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno²⁸ yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.6

***Research gap* kompensasi terhadap kepuasan kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Rocky Potale, Yantje Uhing
	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Ni Made Nurcahyani, Dewi adnyani

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan *research gap* terlihat bahwa Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Rocky Potale, Yantje Uhing²⁹ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Made

²⁷ Agustina Ritawati. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.9 No.1 Januari 2013, hlm.90

²⁸ Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayetno. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.10 No.2 September 2008, hlm.132

²⁹ Rocky Potale, Yantje Uhing. *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, hlm 70

Nurchayani, Dewi adnyani³⁰ yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.7

Research gap lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Aditya Kiswuryanto
	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Titi Riansari

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan *research gap* terlihat bahwa Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Aditya Kiswuryanto³¹ menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Titi Riansari³² yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

³⁰ Ni Made Nurchayani, Dewi adnyani. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. E Jurnal Manajemen Unud Vol. 5 No.1 2016, hlm.526

³¹ Aditya Kiswuryanto, “*Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT.Indocemet Tunggal Prakarsa Tbk.Bogor)*”, Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro,2014),hlm.78

³² Titi Riansari. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional,Tbk Cabang Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10 N0.4 Desember 2012,hlm.818

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penjualan bahan bakar minyak. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang baik, para karyawan berperan penting dalam setiap kemajuan perusahaan karena berhubungan langsung dengan konsumen. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satunya adalah dengan memberikan kepemimpinan yang baik dan pemberian kompensasi yang adil serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan hasil pengamatan, SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang mengalami masalah kualitas sumber daya manusia yang kurang mendapatkan perhatian, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi, seringkali karyawan SPBU 24.301.161 PT. Hegar Kota Palembang menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Kurang optimalnya kinerja karyawan tersebut misalnya tidak melakukan 3S (Salam, Sapa dan Senyum) yang merupakan standar kerja dari Pertamina. Dimana seharusnya dalam melayani konsumen, karyawan harus selalu memberikan pelayanan yang terbaik agar konsumen puas terhadap pelayanan yang diberikan. dan masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja misalnya terlambat masuk kerja. Pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar masih kurangnya pengawasan dari pimpinan SPBU secara langsung karena pemimpin tidak selalu berada di perusahaan. Pimpinan SPBU terkadang juga kurang menyadari betapa pentingnya dan berpengaruhnya kepemimpinan

terhadap peningkatan kinerja karyawan misalnya pemimpin kurang memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar Kota Palembang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang ?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang ?

6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang ?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang ?
8. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang ?
9. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang ?
10. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang ?

C. Batasan Masalah

Penentuan suatu batasan masalah penelitian dilakukan untuk menyederhanakan ruang lingkup masalah penelitian agar penelitian yang dilakukan lebih terarah dan tidak terlalu meluas, maka penulis memberikan batasan masalah, adapun permasalahan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Hal yang diteliti adalah Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar Kota Palembang

2. Penelitian ini ditujukan pada karyawan SPBU 24.301.161 PT. Hegar Kota Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan penelitian, penelitian penulisan ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang .
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang .
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang.
8. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang.

9. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang.
10. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SPBU 24.301.161 PT. Hegar kota Palembang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan berkaitan dengan kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan .

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan penelitian ini terdiri dari 5 bab yang masing-masing dirincikan dengan pembagian beberapa sub bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB V KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian, kelebihan dan kekurangan serta saran-saran bagi penelitian yang akan datang.