

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.¹ Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya penting dalam organisasi. Di antara sumber daya lain yang ada sumber daya manusia mempunyai peran sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya.

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik dan non fisik yang meliputi: kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain. Oleh sebab itu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada dua aspek tersebut. Untuk dapat meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan gizi sedangkan untuk meningkatkan kualitas kemampuan non fisik dapat diupayakan melalui pendidikan.

Sumber daya manusia dipandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang selalu dibutuhkan dalam setiap

¹ Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, (Bandung : Alfabeta, 2017), hlm. 10

proses produksi barang maupun jasa. Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjaannya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dan kebutuhan serta harapan pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap dan perilaku pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu, perusahaan harus menerapkan peraturan yang sesuai dengan peraturan pemerintah dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.²

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.³ Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut, yang merupakan penggerak dari berbagai sumber daya di dalam suatu organisasi. Memahami pentingnya sumber daya manusia, organisasi perlu melakukan pengelolaan dan pemberdayaan agar produktivitas dan kinerja karyawan semakin meningkat.⁴

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu

² Susanti, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT SNS Palembang*, Jurnal (Palembang : Politeknik Sriwijaya, 2014)

³ Tien Utami, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Primissima di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*, Jurnal (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2012)

⁴ Amirullah, *Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 221

periode tertentu. Dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi. Sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.⁵ Kompetensi seseorang adalah ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/ minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata.⁶ Secara teori dikatakan bahwa kinerja dan kompetensi perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Menurut Suparyadi, motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.⁷ Bila karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya

⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 182

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 272

⁷ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: ANDI, 2015), hlm. 417

(misal dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang baik pula, begitupun sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang.

Selain motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Menurut Kasmir, lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.⁸

Tidak hanya kompetensi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi kepuasan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Bintoro dan Daryanto, kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat

⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 192

kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.⁹

Adapun data perusahaan mengenai penilaian kinerja dari tahun 2013-2017 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan
PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih

No	Keterangan	2013	2014	2015	2016	2017
	Aspek Penilaian					
1	Kehadiran	98%	99%	99%	98%	98%
2	Target Penjualan yang dipenuhi	72%	81%	69%	66%	61%
	Total Rata-Rata	85%	90%	84%	82%	79%

Sumber : PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih, 2018

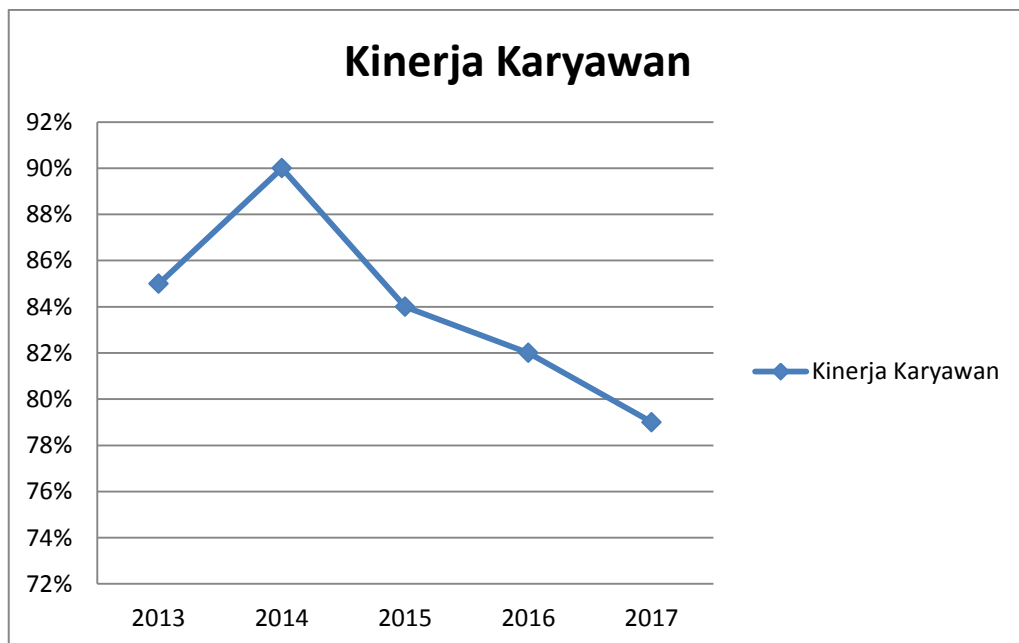
PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih melihat kinerja karyawan dari aspek kehadiran dan target penjualan yang dipenuhi. Pada tahun 2013 aspek kehadiran karyawan sebesar 98% hadir dan target penjualan sebesar 72% yang terpenuhi sehingga pada tahun 2013 total rata-rata nya menjadi 85%. Kemudian pada tahun 2014 aspek kehadiran karyawan sebesar 99% hadir dan target penjualan sebesar 81% yang terpenuhi sehingga pada tahun 2014 total rata-rata nya menjadi 90%. Dan pada tahun 2015 aspek kehadiran karyawan sebesar 99% hadir dan target penjualan sebesar 69% yang terpenuhi sehingga pada tahun 2015 total rata-rata nya menjadi 84%. Sedangkan pada tahun 2016 aspek kehadiran

⁹ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Gava Media, 2017), hlm. 91

karyawan sebesar 98% hadir dan target penjualan sebesar 66% yang terpenuhi sehingga pada tahun 2016 total rata-rata nya menjadi 82%. Pada tahun 2017 aspek kehadiran karyawan sebesar 98% hadir dan target penjualan sebesar 61% yang terpenuhi sehingga pada tahun 2017 total rata-rata nya menjadi 79%.

Gambar dibawah ini menunjukkan adanya perubahan naik turun yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1.1
Grafik Kinerja Karyawan
PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih



Sumber : Data Diolah, 2018

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih menunjukkan dari tahun 2013 hingga 2017 mengalami perubahan naik dan turun yang signifikan. Ini dibuktikan pada tahun 2017 kinerja karyawan mengalami penurunan drastis dari tahun 2015 yaitu pada tahun 2017 kinerja karyawan diukur pada level 79% dari 100% target perusahaan.

Hal inilah yang menjadi fenomena diperusahaan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih terhadap kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan faktor tersebut salah satunya kompetensi kerja. Kompetensi kerja yang menurun, akan membuat hasil pekerjaan semakin buruk. Selain itu, kinerja karyawan juga diragukan. Kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat disebabkan oleh banyak penyebab diantaranya adalah penyampaian tugas yang kurang baik, penempatan tugas yang kurang sesuai dengan keahlian juga sikap pemimpin yang kurang tegas.

Pengelolaan karyawan yang ada dalam perusahaan PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih merupakan aspek yang penting dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kompetensi dan motivasi yang baik dapat menjadi peran penting bagi perusahaan tersebut sehingga akan memberikan kontribusi kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri dan bagi perusahaan. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Tidak hanya kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja akan tetapi kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.¹⁰ Lingkungan kerja pada PT

¹⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 192

Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih memiliki sarana dan prasarana yang kurang memadai serta jarak lokasi yang jauh dari tempat tinggal para karyawan.

Dari fenomena ini, dapat peneliti simpulkan bahwa kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak semua kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Dalam hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dari variabel kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian Rumimpunu dan Joune (2015) yang meneliti tentang pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,246.¹¹ Dan hasil penelitian Nugroho (2017) meneliti tentang pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,931 dengan nilai sig sebesar 0,000 yang ternyata lebih kecil dari 0,05.¹² Kemudian Triswanto dan Triyanto (2016) meneliti tentang kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -4,105.¹³ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) yang menunjukkan

¹¹ Rumimpunu dan Ridel Clif Joune, *Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut*, (Manado : Universitas Sam Ratulangi, 2015)

¹² Rosalendro Eddy Nugroho, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Sub Direktorat Network Planning Dan Deployment PT. Telkomsel*, Jurnal (Jakarta Barat : Universitas Mercu Buana, 2017)

¹³ Heri Triswanto dan Triyanto, *Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobongan*, Jurnal (Semarang : STIE, 2016)

bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,009, *C.R* sebesar 0,093, dan *probability* 0,926.¹⁴

Pada penelitian Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2014) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,636 dengan nilai signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$).¹⁵ Walsa dan Ratnasari (2016) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t (2,153) lebih besar dari t tabel (2,021), dan tingkat signifikan 0004 (kurang dari 0,05).¹⁶ Kemudian Prihantini, Mansur dan Khoirul (2017) meneliti tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -1,156 dengan nilai signifikansi untuk motivasi sebesar 0,258 lebih besar dari 0,05.¹⁷ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya

¹⁴ Anak Agung Ngurah Agus Dhermawan, dkk, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal (Bali : Universitas Udayana, 2012)

¹⁵ Aldo Herlambang Gardjito, dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*, Jurnal (Malang : Universitas Brawijaya, 2014)

¹⁶ Elfina Walsa dan Sri Langgeng Ratnasari, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam*, Jurnal (Batam : Universitas Batam, 2016)

¹⁷ Yusi Prihantini, dkk, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen Malang*, Jurnal (Malang : Universitas, 2017)

dan Utama (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan α sebesar $0,817 > 0,05$.¹⁸

Pada penelitian Rahmawanti, Swasto dan Prasetya (2014) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 62,6%.¹⁹ Sedangkan Untari dan Wahyuati (2014) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,563 dengan nilai sebesar $0,025 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*).²⁰ Kemudian Veronica Aprilia (2015) meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -1,665 dengan sig 0,100 tingkat signifikansi yang didapat lebih besar ($>$) $\alpha = 0,05$.²¹ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Logahan, Tjoe dan Naga (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah (0,068) dan searah serta tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.5%.²²

¹⁸ Yuli Suwati, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*, Jurnal (Samarinda : Universitas Mulawarman, 2013)

¹⁹ Nela Pima Rahmawanti, dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*, Jurnal (Malang : Universitas Brawijaya, 2014)

²⁰ Siti Untari dan Aniek Wahyuati, *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal (Surabaya, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya, 2014)

²¹ Veronica Aprilia, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang*, Jurnal (Semarang : Universitas, 2015)

²² Jerry M. Logahan, dkk, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia*, Jurnal (Jakarta : Binus University, 2012)

Pada penelitian Khairiyah dan Annisa (2013) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,799 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$.²³ Dan Saina Nur (2013) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur P_{yx3} sebesar 0,206.²⁴ Kemudian Can dan Yasri (2016) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,021.²⁵ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Destikarini (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung = 1,11.²⁶

Berdasarkan penemuan yang berbeda mengenai pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditemukan hasil yang berlawanan, sehingga dapat inkonsistensi (*research gap*) yang dibuat dalam bentuk tabel dibawah ini :

²³ Khairiyah dan Nur Syaima Annisa, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera*, Jurnal (Bandung : Universitas Gunadarma, 2013)

²⁴ Saina Nur, *Konflik Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate*, Jurnal (Manado : Universitas Sam Ratulangi Manado, 2013)

²⁵ Afni Can dan Yasri, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*, Jurnal (Padang : Universitas Negeri Padang, 2016)

²⁶ Agustina Hanafi dan Fartina Destikarini, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Palembang*, Jurnal (Palembang : Universitas Sriwijaya, 2017)

Tabel 1.2***Research Gap* Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan	1. Rumimpunu dan Joune (2015) 2. Nugroho (2017)
	Terdapat pengaruh negatif antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan	1. Triswanto dan Triyanto (2016)
	Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan	1. Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

Tabel 1.3***Research Gap* Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	1. Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2014) 2. Walsa dan Ratnasari (2016)
	Terdapat pengaruh negatif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	1. Prihantini, Mansur dan Khoirul (2017)
	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	1. Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

Tabel 1.4
Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Rahmawanti, Swasto dan Prasetya (2014) 2. Untari dan Wahyuati (2014)
	Terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Veronica Aprilia
	Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Logahan, Tjoe dan Naga (2012)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

Tabel 1.5
Research Gap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Khairiyah dan Annisa (2013) 2. Saina Nur (2013)
	Terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Can dan Yasri (2016)
	Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Hanafi dan Destikarini (2017)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

Berdasarkan uraian singkat dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, penulis melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul ***“Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja***

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih ?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang akan dibahas, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel independen yaitu kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih.
2. Pengamatan dari penelitian ini terbatas hanya pada seluruh karyawan di PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih
5. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

➤ Bagi Peneliti

- a. Sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di UIN Raden Fatah Palembang.

- b. Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan.
- c. Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah dengan realitas yang terjadi di lapangan kerja.

➤ **Bagi PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih**

- a. Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.
- b. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan karyawan di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, disusun sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab dengan kriteria sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIK 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 METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan mengenai setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari : Simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan penerapannya. Saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.