

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya.

Menurut data yang di ambil dari **(FS. Padang (SUMBAR), 2020)** salah satu kinerja pegawai yang di lakukan UPTD Atsiri Sumatra Barat saat ini yakni Minyak Gosok, Sabun batangan, Fresh care, Aroma terapi, serta minyak serai wangi yang mempunyai kandungan *Citronella* yang tinggi dapat di jadikan sebagai bioadiktif, Produk hasil penyulingan serai wangi beberapa IKM di Sumatra Barat telah sesuai dengan SNI sehingga minyak hasil penyulingan ditambah pada BBM Dengan takaran yang telah di tentukan.

Tabel 1. 1

**Pelatihan Mutu dan Diversifikasi UPTD Atsiri Sumatera Barat Tahun
2019- 2022**

Tahun	Pelatihan mutu minyak atsiri(Orang)	Diversifikasi minyak atsiri (orang)	Target kinerja (orang)	Capaian kinerja (%)
2019	80	50	150	86,67%
2020	50	60	150	73,33%
2021	35	0	150	23,33%
2022	0	50	150	33,33%

Sumber : Data Primer (data diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan dari table di atas bahwa salah satu bentuk kinerja pegawai yang dilakukan UPTD atsiri kota Padang ini adalah melakukan program pelatihan karyawan baik itu program pelatihan mutu ataupun diversifikasi. Bisa dilihat program pelatihan ini masih belum terlaksana dengan maksimal, masih kurang tercapainya capaian kinerja dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019 jumlah karyawan yang melaukan pelatihan mutu berjumlah 80 orang sedangkan untuk diversifikasi sebanyak 50 orang, pada tahun ini program pelatihan karyawan berjalan sangat baik dengan capaian kinerja mendapat angka 80%. Tahun berikutnya 2020 program pelatihan mengalami penurunan dikarenakan pandemic covid 19 sudah menyebar luas yang menyebabkan capaian kinerja hanya mendapat 50% yang bisa dikategorikan cukup. Tahun 2021 program pelatihan ini hanya berfokus pada pelatihan mutu saja dikarekan pandemic secara terus terusan yang membuat uptd ini harus menghemat biaya dan hanya bisa mendapat capaian

kinerja 20%. Sementara tahun 2022 program pelatihan hanya berfokus pada pelatihan diversifikasi dikarenakan harus menghemat biaya lagi dan mendapat capaian kinerja sebesar 25%

Menurut **(Bian M. Nurhasanah, 2022)** Kinerja pegawai adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, sebaiknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya pegawainya, peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya yang paling serius dalam mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam kelangsungan hidup perusahaan. Menurut **(Rahayu & Rushadiyahati, 2021)** Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Menurut **(Siahaan & Bahri, 2019)** Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut **(Rahmadhani, 2020)** kinerja pegawai adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan

menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang. Sedangkan menurut **(Dahlan et al., 2022)** Kinerja pegawai merupakan salah satu hasil dari upaya pendisiplinan pegawai negeri sipil, karena kinerja pegawai meningkat salah satunya dipengaruhi oleh faktor disiplin pegawai. Mengingat hal tersebut berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan citra bagi instansi Pemerintah, maka secara umum pendisiplinan merupakan usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar setiap pegawai negeri sipil memiliki kemampuan untuk mentaati sebuah peraturan di dalam instansi Pemerintah.

Kepuasan kerja adalah sikap setiap orang akan pekerjaannya menggambarkan akan pengalaman-pengalaman yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan serta harapan-harapan mengenai pengalaman yang akan datang **(A. Hidayat et al., 2020)**. Menurut **(Rahayu & Rushadiyati, 2021)** bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Menurut **(Meidita, 2019)** kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Menurut Usman. Menurut **(Putra & Sinambela, 2021)** kepuasan kerja berhubungan dengan kepemimpinan. Sedangkan kurangnya kepuasan kerja

mengakibatkan rendahnya tingkat dedikasi karyawan, yang akan memengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut **(Cahya et al., 2021)** menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan, mengenai suatu objek atau peristiwa, dimana sikap tersebut mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai secara individu berbeda-beda.

menjelaskan penting untuk memperhatikan lingkungan pekerjaan sebab dapat memperkirakan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja dikatakan sangat berdampak pada kinerja karyawan menuju hasil negatif atau positif **(Sinambela & Lestari, 2021)**. Sedangkan menurut **(Lukito & Alriani, 2018)** Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Menurut **(Siahaan & Bahri, 2019)** Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut **(Nan Wangi, 2020)** Lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja

karyawan dan akhirnya produktivitas kerja pegawai menurun. Lingkungan kerja dapat menjadi salah satu sebab ketidak- efektifan dan efisiennya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan bekerja. Menurut **(Prasetiyo et al., 2020)**Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang diharapkan tentunya yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan pada saat melaksanakan kegiatan pekerjaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan**(Husni Mubarak, 2020)**. Menurut **(Fernos & Wipi, 2023)**Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu motivasi pegawai yang mempengaruhi kinerja. Motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Menurut**(S. Hidayat et al., 2019)**kompensasi (compensation) adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para

pegawai yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial. Menurut **(Sumiatik et al., 2021)** menjelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasional seseorang kepada perusahaan maupun organisasi. Menurut **(Putri & Hidayat, 2022)** Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Berdasarkan uraian diatas, dapat di lihat terdapat perbedaan hasil penelitian dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambahkan variabel baru dan objek yang juga berbeda dengan judul penelitian” **Pengaruh Iingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada UPTD AtsiriSumatraBarat “**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja yang masih rendah menyebabkan kinerja pegawai menurun.
2. Kopensasi Kerja pegawai yang masih rendah akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

3. Motivasi pegawai masih rendah akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
4. Masih kurangnya komunikasi antara sesama pegawai akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
5. Kerja sama tim masih belum optimal.
6. Masih kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.
7. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para pegawai mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun.
8. Masih kurangnya semangat kerja pegawai.
9. Masih kurangnya komitmen dalam diri pegawai pada perusahaan UPTD Atsiri Sumatra Barat.
10. Insentif yang masih kurang bagus pada perusahaan UPTD Atsiri Sumatra Barat.

1.3 Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan lingkungan kerja(X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel bebas, Dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat,

serta kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Pada UPTD Atsiri Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pada UPTD Atsiri Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan Pada UPTD Atsiri Provinsi Sumatera Barat ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas UPTD AtsiriProvinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap Kinerja pegawai Pada UPTD AtsiriProvinsi Sumatera Barat ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawaiPada UPTD AtsiriProvinsi Sumatera Barat ?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada UPTD Atsiri Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UPTD Atsiri Provinsi Sumatera Barat?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pada UPTD Atsiri Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan Pada UPTD Atsiri Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Pada UPTD Atsiri Provinsi Sumatera Barat
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi Kerja terhadap kinerja pegawai Pada UPTD Atsiri Provinsi Sumatera Barat
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai yang di peroleh Pada UPTD Atsiri Provinsi Sumatera Barat
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada UPTD Atsiri Provinsi Sumatera Barat
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai melalui kepuaan sebagai variabel intervening Pada UPTD Atsiri Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari Penelitian ini adalah :

1. Bagi UPTD

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kopensasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

2. Bagi Akademik

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang lingkungan kerja, kopensasi,kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan.