

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SDM juga merupakan penentu perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuannya. SDM manusia adalah sumber daya yang paling utama oleh sebab itu SDM harus dibina, dipelihara dan dikembangkan supaya menjadi SDM yang berkualitas. Berkualitasnya SDM akan meningkatkan kinerja karyawan.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat, artinya dari produktivitas regional maupun nasional, dapat menunjang perekonomian baik secara makro maupun mikro.

Menurut **(Noviawati, 2016)** mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut **(Pitaloka dkk, 2019)** Kinerja karyawan adalah sistem formal

untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. **(Surjosuseno, 2015)** mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik-buruknya kinerja.

Setiap karyawan yang ada dalam organisasi tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda pada suatu perusahaan. Tugas ini dikenal dengan istilah *Job Description*. Peran *Job Description* pada suatu perusahaan merupakan hal yang fundamental karena Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *job description*. Menurut **(Pitaloka dkk, 2019)** menyatakan bahwa spesifikasi jabatan adalah suatu keterangan tentang syarat-syarat orang minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan dengan baik. Sedangkan menurut **(Elan dan Kurniawan, 2016)** merupakan Rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan. Karena uraian pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang ruang lingkup pekerjaan, yang menginformasikan tentang pekerjaan, bagaimana melakukannya, bagaimana kondisinya. Sehingga akan jelas apa yang ada di lingkungan kerja, apa yang harus dilakukan, dan mengerti tentang kondisi lingkungan kerja sekitar.

Seringkali pemahaman tentang *Job Description* serta kontribusi yang diharapkan dari jabatan tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta sehingga dapat kita lihat proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak teratur, pekerjaan-pekerjaan rutin terbengkalai dan karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi uraian tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan atau pegawai tersebut dibagian mana ia ditempatkan. Selain itu, juga menimbulkan keletihan karyawan atau pegawai dalam bekerja karena pekerjaan akan terasa rumit akibat karyawan atau pegawai tidak memahami *Job Description* pada jabatannya. Maka dibutuhkan penyusunan deskripsi kerja yang jelas agar karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan, dan akan mencapai hasil yang produktif.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. menurut **(Manik Sudarmin, 2016)** Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang dimilikinya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan

ketidak pastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut **(Nurchayani dan Adnyani, 2016)** kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Kompensasi merupakan kontribusinya kepada perusahaan untuk karyawan.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut **(Rohman, 2018)** lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi dimana lingkungan kerja dibentuk, dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan telah menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan di lingkungan kerja. Karena kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan jadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejateraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Perusahaan harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pekerja tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam beberapa penelitian yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh job description, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Cut Nuryulianti, (2019) meneliti tentang Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara”. maka variabel spesifikasi jabatan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan secara simultan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dapat dijelaskan oleh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan.

Vina Andriana, (2017) Meneliti Tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. Iskandar Indah Printing Surakarta. (2) Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. Iskandar Indah Printing Surakarta melalui motivasi.

Siti Nurdiyah, (2018) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di CV. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan ($p\text{-value} < 0,05$). Kemudian variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($p\text{-value} < 0,05$). Dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

AIRUMEG adalah salah satu perusahaan / UKM yang memproduksi air minum dalam kemasan (AMDK) yang telah mendapat rekomendasi dari Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM) yang berada di Kabupaten Dharmasraya. Perusahaan ini berdiri tahun 2008 dengan latar belakang ingin mewujudkan kesejahteraan jasmani dan rohani masyarakat disekitarnya. Seperti kita ketahui Kabupaten Dharmasraya adalah Kabupaten Baru yang perkembangannya sangat pesat. Banyak industri bermunculan dan berkembang didaerah ini yang berdampak terhadap sumberdaya air. Sumber Air didaerah ini sudah banyak tercemar yang disebabkan limbah industri, akibatnya persediaan air yang sehat dan layak sesuai standar yang ditetapkan menteri kesehatan untuk konsumsi masyarakat sudah tidak terpenuhi lagi. Sejak berdiri sampai sekarang perusahaan AIRUMEG berkembang sangat pesat, produksi dan pemasarannya berkembang sesuai dengan penambahan jumlah karyawannya. Pada awal berdiri AIRUMEG hanya memproduksi air dalam kemasan cup ukuran 240 ML dan botol ukuran 600 ML dan tiga bulan berikutnya diproduksi AMDK cup ukuran 220 ML.

Pada awal berdiri tahun 2008 dan mulai berproduksi November 2009 dengan jumlah karyawan hanya 10 orang dengan produksi 11.106 dus. Perusahaan ini berkembang cukup pesat, dalam jangka 6 tahun PT.Umega Sembilan Berlian Unit Amdk Airumeg Kabupaten Dharmasraya sudah mempunyai karyawan

sebanyak 80 orang dan produksi 2.083.446 dus (data bulan Desember 2019) serta daerah pemasaran yang lebih luas yaitu sudah sampai ke Propinsi Riau dan Jambi.

Tabel 1.1. Data Penjualan Air Kemasan dari PT.Umega Sembilan Berlian Unit

Amdk Airumeg Kabupaten Dharmasraya

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	% Penyimpangan
Januari	225.000	199.488	11%
Februari	225.000	123.891	45%
Maret	225.000	221.205	2%
April	225.000	239.500	-6%
Mei	250.000	222.700	11%
Juni	250.000	212.523	15%
Juli	250.000	215.647	14%
Agustus	250.000	259.105	-4%
September	225.000	213.527	5%
Oktober	225.000	199.969	11%
November	225.000	201.407	10%
Desember	225.000	186.072	17%

Sumber :PT.Umega Sembilan Berlian Unit AMDK Airumeg Kabupaten

Dharmasraya

Berdasarkan data penjualan diatas, selama tahun 2019 penjualan Air Minum Dalam Kemasan pada PT.Umega Sembilan Berlian berfluktuasi atau naik turun. Kenaikan dan penurunan tersebut selain disebabkan permintaan pasar yang

tidak konsisten. Jika hal tersebut terus dibiarkan maka perusahaan akan kehilangan pangsa pasarnya serta memberikan peluang terhadap kompetitor untuk masuk ke pangsa pasar yang sama. Turunnya volume penjualan Air Minum Dalam Kemasan pada PT.Umega Sembilan Berlian disinyalir disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang efektif, kurangnya motivasi dari karyawan, lokasi yang kurang strategis serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi.

PT.Umega Sembilan Berlian Unit Amdk Airumeg Kabupaten Dharmasraya pada tahun 2020 memiliki target peningkatan kinerja yang lebih tinggi dari tahun 2019, sehingga seluruh pihak di jajaran perusahaan harus saling bekerja sama dalam meningkatkan dukungan terhadap pencapaian kinerja agar dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi tentu dibutuhkan karyawan-karyawan yang terampil dibidang pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh *job descriptons*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening Pada Pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena tersebut diatas dan dalam kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan masih rendah
2. Motivasi karyawan masih rendah
3. Lingkungan kerja belum kondusif
4. Keterampilan kerja masih rendah
5. Sikap karyawan masih apatis
6. Kompensasi yang diterapkan perlu ditingkatkan.
7. Pengembangan karir belum disempurnakan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan pengaruh job Description (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas, peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening (Y) sebagai variabel terikat pada pabrik AMDK airumeg PT. sembilan berlian gunung medan Kabupaten Dharmasraya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian dalam latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Job Descriptions* terhadap motivasi pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan ?
4. Bagaimana pengaruh *Job descriptions* terhadap kinerja karyawan pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan ?
5. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan ?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan ?
8. Bagaimana pengaruh job description terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable intervening pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan ?

9. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable intervening pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan ?
10. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable intervening pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan ?

1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Descriptions* terhadap motivasi pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan.
4. Untuk mengetahui *Job Descriptions* organisasi terhadap kinerja karyawan pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan.

6. Untuk mengetahui pengaruh *job description*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan.
8. Untuk mengetahui pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan.
9. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan.
10. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada pabrik AMDK Airumeg PT. Sembilan Berlian Gunung Medan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, diantaranya :

1. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

Disamping itu, penelitian ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis.

2. Bagi akademik

Menjadi tambahan karya ilmiah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya job description, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan

3. Bagi perusahaan

Sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang.

4. Bagi penulis selanjutnya

Sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan selanjutnya terutama berkaitan dengan kualitas pelayanan, fasilitas, lokasi dan kepuasan karyawan.