

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Walaupun di dukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlimpah dari perusahaan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan program perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya.

Pada umumnya didalam menjalankan usaha perusahaan dihadapkan pada masalah-masalah. Sumber daya manusia merupakan sebuah mesin penggerak yang berperan dalam berlangsung nya proses berproduksi pada perusahaan. Tercapainya seluruh tujuan berpusat pada asset perusahaan dimana karyawan di dalamnya telah diberikan hak-hak oleh perusahaan. Terdapat hubungan erat antara karyawan dengan perusahaan, perusahaan diharapkan memberikan solusi-solusi terbaik dan memperhatikan faktor-faktor sumber daya manusianya.

Karyawan merupakan sumber dari segala asset yang berkontribusi secara loyal pada perusahaan. Karyawan bertugas sebagai pelaksana, pengontrol, seorang pelaku yang menunjang kegiatan berproduksi yang aktif sehingga terwujudnya tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja seseorang yang dapat dilihat

dalam periode tertentu, biasanya satu tahun serta diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan yang berdiri mempunyai harapan bahwa suatu hari akan mengalami perkembangan dan kemajuan yang pesat dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan kinerja karyawan yang bagus dalam pencapaian targetnya [1]. Faktor yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi serta meningkatkan kinerja karyawan [2].

Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang di bayar oleh perusahaan [3].

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dan fasilitas kerja semuanya lengkap dan sebaliknya jika kompesasi tidak sesuai yang diharapkan dan fasilitas kerja tidak mendukung tentu akan mengurangi kepuasan kerja karyawan [4]. Pimpinan perusahaan dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasidengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan [5].

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang terdapat disekeliling karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap hasil dari

pekerjaan. Beberapa faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya minimnya keterlibatan pemimpin dalam pekerjaan, semangat kerja, dan kenyamanan dalam bekerja. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi.

Bukan hanya kompensasi dan lingkungan kerja saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain balas jasa yang layak dan adil, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak [6].

Kompensasi dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, di lihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan kinerja karyawan, Dari kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirangkum dalam Tabel 1.1 dan 1.2 berikut, dan selanjutnya akan mengkaji sejauh mana hubungan atau pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengkaji pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, perlu ditambahkan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Sehingga untuk memberikan arah dalam penelitian ini dirumuskan kesenjangan penelitian *Research gap* seperti berikut:

Tabel 1.1

Ringkasan *Research Gap* Pengaruh Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan

No	PENELITIAN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1.	(Blazovich, 2016)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
2.	(Jamil dan Raja, 2017)	1. Kompensasi (X1) 2. Evaluasi Kerja (X2) 3. Promosi (Y)	Positif Signifikan
3.	(Sopiah, 2017)	1. Kompensasi (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
4.	(Rizal dkk., 2018)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Negatif tidak Signifikan
5.	(Juniarti, 2017)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Negatif tidak Signifikan

Sumber: *Research Gap* Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa hasil penelitian terdahulu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ada hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan bahkan ada hasil penelitian terdahulu menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *Research Gap*, Oleh karena itu pengaruh tersebut akan dapat dijelaskan dengan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Tabel 1.2

Ringkasan Research Gap Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	PENELITIAN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1.	(Nguyen, 2016)	1. Lingkungan Kerja (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
2.	(Amusa, 2017)	1. Lingkungan Kerja (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
3.	(Arianto, 2018)	1. Lingkungan Kerja (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
4.	(Taiwo, 2016)	1. Kedisiplinan (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y0)	Negatif tidak Signifikan
5.	(Sari, 2018)	1. Kompetensi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kepuasan Kerja (Y)	Negatif tidak Signifikan

Sumber: *Research Gap* Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa hasil penelitian terdahulu lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan. Ini sudah menimbulkan *Research Gap*, Oleh karena itu pengaruh tersebut akan dapat dijelaskan dengan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Penelitian ini mengambil obyek di Restoran Pizza Hut. Pizza Hut adalah rantai restoran Amerika dan waralaba Internasional yang di dirikan pada tahun 1958 di Wichita, Kansas oleh Dan dan Frenk Carney. Perusahaan ini di kenal dengan menu masakan Italia-Amerika termasuk Pizza dan Pasta serta Lauk dan makanan penutup. Pizza Hut juga salah satu anak perusahaan PT Sriboga yang merupakan produsen terbesar tepung terigu di Indonesia. Perusahaan yang sedang mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, perusahaan ini berupaya melakukan perkembangan pada bisnisnya hingga akhir tahun 2018. Pihak perusahaan akan menambah 60 unit gerai Pizza Hut Restaurant di seluruh Indonesia dan merambah sampai ke berbagai provinsi Sumatera Barat. Di Sumatera barat Pizza Hut awal berdiri di kota Padang yang beralamat, di Jln Jend. A Yani no 21 kp Jao Kec. Padang barat, cabang pertama dan membuka cabang ke dua di Basko Grand Mall Jln Prof Dr Hamka no 20 Padang Sumatera barat.

Total karyawan dari kedua cabang tersebut beranggotakan 200 orang, Termasuk karyawan *Part-time*. Karyawan tiap bulan nya akan di *rolling* berdasarkan perintah pimpinan. Sistem kerja di Pizza Hut ini per *shift*, yaitu shift pagi pukul 08.00-15.00 dan shift malam pukul 15.00-22.00 di luar jam tersebut maka karyawan di nyatakan lembur. Penentuan kompensasi di Pizza Hut yaitu gaji pokok, tunjangan dan bonus. Kompensasi yang di berikan tidak hanya gaji pokok setiap bulan nya melainkan ada tambahan bonus-bonus yang di berikan.

Penentuan kompensasi setiap karyawan di Pizza Hut tidak sama, yang membedakan adalah tingkat golongan jabatan dan bonus. Selain itu berdasarkan prestasi masing-masing karyawan dan prestasi outlet itu sendiri. Karyawan diuntut untuk bekerja lebih keras dan maksimal. Karyawan mengeluh timbulnya rasa iri antara karyawan yang satu dengan lainnya apabila karyawan yang satu mendapatkan bonus dan karyawan lain tidak. Lingkungan kerja yang ada di Pizza Hut lebih mengarah ke fasilitas kerja contohnya seperti kurangnya *air conditioner* (AC), ruang istirahat karyawan kurang memadai seperti kursi yang kurang, dan ukuran ruang tersebut terlalu kecil bila semua karyawan istirahat. Kinerja karyawan di Pizza Hut sering kali kurang maksimal karena pada saat tim Audit datang mendadak para karyawan kurang siap dalam menangani team dan menangani pesanan yang ramai. Kepuasan pelanggan terhadap pelayanan di Pizza Hut di kritik. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan pengukuran kinerja.

Berikut tabel menunjukk hasil kinerja karyawan yang dirasa kurang maksimal pada Pizza Hut:

Tabel 1.3

Hasi Audit Manajer Outlet Pizza Hut kota Padang.

NO	PERIODE	HASIL AUDIT	TEMUAN AUDIT	FOOD STANDART	SAFETY/
1.	05-09-2018	<i>Underperforming</i>	1. Tidak ada air panas mengalir	Air panas tersedia di dapur sesuai dengan pengukuran <i>dishwasher</i> .	
			2. Tidak menggunakan <i>hand santizer</i>	Cuci tangan di lakukan sesuai dengan standar yang di tetapkan.	
			3. Suhu daging, sayuran di <i>maketable</i> lebih dari 5°C	Tempratur untuk keamanan produk dingin harus kurang dari 5°C	
			4. Ditemukan produk surimi dalam kondisi lembek di <i>freezer</i>	Produk yang sedang masa <i>expired</i> disimpan di rotasi , dan di beri label dengan benar.	
2.	19-12-2018	<i>Underperforming</i>	1. <i>Sort cookies</i> kurang coklat dan agak keras .	Kompetisi dan pembuatanya harus benar supaya rasa dan tampilan produk terjaga.	
			2. Minyak goreng di <i>frymaster</i> sebelah kanan, sudah gelap	Secara rutin minyak harus diganti.	

			3. Adonan Pizza yang sudah di suffing SC, belum di beri sauce	Produk pizza yang di <i>stretching</i> wajib di kasi saus.
3.	08-06-2019	<i>Underperforming</i>	1. Macaroni salad terasa hambar, saus mayo mustad sedikit.	Pembuatan salad harus sesuai dengan standar .
			2. Personal pizza yang sudah di prepare tidak di pre saus	Produk <i>pre sauced</i> disimpan sesuai standar.
4.	27-09-2019	<i>Underperforming</i>	1. Ditemukan kerikil pada adonan Pizza dalam <i>container</i> pada <i>chiler</i>	Komtabinasi silang
			2. Bagian dalam <i>over</i> untuk Pizza dalam kondisi kotor pada bagian dalamnya.	Peralatan dalam keadaan bersih dan bebas dari sisa kotoran dan mkakan
5.	11-20-2019	<i>Underperforming</i>	1. Suhu <i>beef crumble</i> 8°C pada <i>make table</i> masi dalam masa simpan	Tempratur untuk keamanan produk dingin harus kurang dari 5°C
			2. Suhu produk jamur kaleng 14°C masi dalam masa simpan pasa maketable	Tepratur unntuk keamanan produk dingin harus kurang dari 5°C

Berdasarkan Tabel 1.3 Hasil Audit Manajer Outlet Pizza Hut kota Padang tentang kinerja karyawan saat ini hasil audit manajer menunjukkan kinerja karyawan kurang maksimal, sehingga mendapatkan nilai rendah dari tim Audit Pizza Hut kota Padang. Untuk mengatasi kinerja karyawan digunakan suatu pengukuran kinerja, untuk penyempurnaan sistem kinerja karyawan. Dengan sistem pengukuran kinerja karyawan maka diharapkan kinerja karyawan dapat di tingkatkan. Meningkatnya kinerja karyawan yang baik secara umum dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga pengukuran kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merasa penting untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pizza Hut kota Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain :

1. Kompensasi karyawan masih rendah pada Pizza Hut kota Padang.
2. Pencapaian karyawan dalam mendapatkan kompensasi tidak semua optimal.
3. Kompensasi yang di dapat karyawan berdasarkan prestasi kerja karyawan.
4. Kompensasi yang ada dan sudah diberikan membuat para karyawan timbul rasa iri.
5. Lingkungan Kerja yang ada membuat para karyawan sedikit mengeluh
6. Dengan fasilitas kerja yang ada karyawan merasakan kurang nyaman dalam bekerja.
7. Mengukur kinerja karyawan di outlet Pizza Hut. Pada saat pengukuran kinerja oleh tim Audit, kinerja harus lebih di tingkatkan.
8. Memberi usulan perbaikan untuk nilai kinerja yang tidak memenuhi target.

1.3 Batasan Masalah

Agar terarahnya penelitian ini, berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada maka peneliti membatasi penelitian ini dengan menetapkan objek penelitian pada Pizza Hut kota Padang. Sebagai variabel independent atau variabel bebasnya adalah Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2), sebagai variabel dependeny atau variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan (Y), dan sebagai variabel interveningnya adalah Kepuasan Kerja (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pizza kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervenig pada Pizza Hut kota Padang ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pizza Hut kota Padang ?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pizza Hut kota Padang ?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pizza Hut kota Padang?
8. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pizza Hut kota Padang ?
9. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut kota Padang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut kota Padang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut kota Padang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut kota Padang.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervenig pada Pizza Hut kota Padang.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pizza Hut kota Padang.
6. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pizza Hut kota Padang.
7. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pizza kota Padang.
8. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pizza Hut kota Padang.

9. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang penulis lakukan adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperluas pengetahuan serta wawasan pegawai tentang kompensasi dan lingkungan kerja. Sehubungan dengan kinerja karyawan agar karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja.

2. Bagi Pizza Hut kota Padang

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan kepuasan kerja sebagai pengaruhnya dan juga memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja yang di terima oleh karyawan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjut nya agar dapat dikembangkan secara lebih luas dan terperinci dalam menyusun skripsi,khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadikan dasar untuk peneliti selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.