

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Menurut Hasibuan, (2013) dalam Yurinda, R. P. (2020) Sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Tantangan yang dihadapi perusahaan paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Tercapainya tujuan perusahaan adalah keterkaitan hubungan antara perusahaan dengan karyawan dimana kedua hal ini harus berjalan secara harmonis. Karyawan akan berkontribusi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan demi tercapainya keberhasilan perusahaan, kontribusi tersebut merupakan perwujudan aktualisasi dari kinerja karyawan dan tidak menutup kemungkinan juga sebagai peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan. Oleh karena itu, antara

perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja.

Pada zaman sekarang beraneka ragam makanan ringan sudah banyak diminati, salah satunya roti. Salah satu sektor UMKM di Indonesia yang banyak berkembang hingga saat ini adalah industri berbasis roti. Perkembangan yang pesat pada industri bakery ini disebabkan karena tingginya permintaan terhadap konsumsi produk *bakery*. Roti merupakan produk *bakery* yang paling pertama dikenal dan paling populer. Roti banyak digemari oleh semua kalangan, dari remaja hingga dewasa bahkan orang-orang lanjut usia. Keadaan ini menjadikan skala usaha yang bergerak di bisnis roti pun beragam, mulai dari yang kecil atau bersifat *home industry*, menengah dan industri besar.

UD. Lupi *Bakery* bergerak di bidang industri yang menghasilkan produk cake, snack, tart dan berbagai camilan yang telah berkembang dan memiliki beberapa varian di kalangan masyarakat, baik dalam segi kualitas dan pelayanan. Saat ini permasalahan yang terjadi persaingan perusahaan yang bergerak di bidang produksi khususnya roti yang ada di Kabupaten Lamongan semakin banyak dan terus berkembang mengikuti zaman. Dengan kata lain, kemajuan suatu usaha ditentukan oleh sumber daya manusianya. Kegiatan perusahaan mempunyai hubungan erat dengan kegiatan produksi untuk memenuhi permintaan pasar yang dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Kasmir, (2016:182) dalam Tri, V. M. (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Fenomena yang terjadi pada UD. Lupi *Bakery* dalam hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi. Lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Penerapan disiplin kerja yang kurang ditunjukkan seperti adanya karyawan yang memperpanjang jam istirahat setelah makan siang. Faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha yakni produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas kerja dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan maka dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan akan bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi yang besar dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya Hanaysha, *et al.*, (2015) dalam Hunafa, A. (2021). Karyawan akan lebih produktif dalam bekerja apabila kebutuhan mereka tercukupi seperti pada halnya dalam pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan Mondy dalam Sadikin, (2020 : 166). Persepsi karyawan UD. Lupi *Bakery* terhadap pemberian kompensasi menunjukkan bahwa pemberian kompensasi setiap bulan sesuai dengan jabatan dan prestasi karyawan yang mampu bekerja sesuai keinginan perusahaan. Untuk pemberian tunjangan yang diberikan oleh UD. Lupi *Bakery* tidak mencukupi kebutuhan karyawan, dikarenakan jika sedang lembur konsumsi mereka lebih banyak sehingga banyak pengeluaran. Dengan diberikannya kompensasi yang seimbang, maka hal tersebut dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih aktif dan tingkat produktivitas karyawan pun akan meningkat Purnama, (2012) dalam Hunafa, A. (2021). Dalam mendapatkan kepuasan bekerja, karyawan juga memerlukan kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang menjadi faktor karyawan tersebut menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai dengan kenyamanan, apabila karyawannya mampu melaksanakan kegiatan secara optimal, kondusif, aman serta nyaman Sedarmayanti, (2014) dalam Tanjung, R., *et al.* (2021). Berdasarkan observasi awal di UD. Lupi *Bakery*, suasana lingkungan kerja masih kurang kondusif dikarenakan banyak fasilitas yang belum tersedia, ruangan yang kurang luas sehingga tata letak meja karyawan berdekatan mengakibatkan kecilnya ruang gerak yang menghambat proses kerja para karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan

kinerjanya. Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dalam bekerja.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya Sondang, (2014) dalam Tri, V. M. (2020). Pada UD. Lupi *Bakery*, motivasi karyawan dalam bekerja cukup tinggi, terbukti dengan karyawan yang rajin bekerja dan selalu mampu memenuhi target produksi yang sudah ditetapkan oleh pimpinan dan terbukti banyak karyawan yang masih bekerja. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan dan diharapkan dapat memacu karyawan untuk lebih meningkatkan hasil kerja dan disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, masuk kerja secara tepat waktu Kasmir, (2016:193) dalam Yurinda, R. P. (2019). Dalam menciptakan suatu pekerjaan yang produktif tidak bisa lepas dari disiplin kerja karyawan. Pada UD. Lupi *Bakery*, disiplin karyawan dalam bekerja yaitu kurangnya disiplin waktu atas keterlambatan kembalinya karyawan untuk bekerja setelah jam makan siang, sehingga mengakibatkan keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan. Disiplin kerja harus ditegakkan oleh perusahaan agar kinerja

karyawan berkembang dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha yakni produktivitas kerja karyawan.

Diantara beberapa jurnal yang terpublish oleh Prastiyo, W. A., *et al.* (2020) terdapat 3 variabel yakni lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja; Pratama, Y. (2021) terdapat 2 variabel yakni motivasi dan kompensasi; Hunafa, A. (2021) terdapat 3 variabel yakni disiplin kerja, kompensasi dan motivasi instrinsik; Yurinda, R. P. (2020) terdapat 3 variabel yakni motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja; Ari Salim, M., *et al.* (2021) terdapat 2 variabel yakni sistem upah dan lingkungan kerja; Tri, V. M. (2020) terdapat 3 variabel yakni motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan; Saleh, K., *et al.* (2019) terdapat 1 variabel yakni kompensasi; Novianti, K., & Mitariani, N. W. E. (2017) terdapat 2 variabel yakni disiplin kerja dan komunikasi kerja; Martini, L. K. B., *et al.* (2020) terdapat 2 variabel yakni komunikasi dan lingkungan kerja; Tanjung, R., *et al.* (2021) terdapat 4 variabel yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi.

Dari penjabaran jurnal diatas terdapat kebaharuan dalam penelitian ini yaitu penambahan variabel sehingga menjadi 6 yakni kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan, dimana salah satu variabel dijadikan sebagai variabel mediasi atau perantara antara variabel independen dan variabel dependen. Lokasi penelitian yang berbeda yaitu di Desa Lopang Kecamatan Kembangbahu.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. LUPI BAKERY LOPANG KEMBANGBAHU (METODE STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) – PARTIAL LEAST SQUARE (PLS))”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi Bakery Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM)- Partial Least Square (PLS)*?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi Bakery Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM)- Partial Least Square (PLS)*?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi Bakery Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM)- Partial Least Square (PLS)*?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi Bakery Lopang

Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)-
Partial Least Square (PLS)?

5. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS)?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS)?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS)?
8. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS)?
9. Apakah produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dimediasi kinerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS).
2. Untuk menganalisis dan membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS).
3. Untuk menganalisis dan membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS).
4. Untuk menganalisis dan membuktikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS).
5. Untuk menganalisis dan membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS).

6. Untuk menganalisis dan membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS).
7. Untuk menganalisis dan membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS).
8. Untuk menganalisis dan membuktikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS).
9. Untuk menganalisis dan membuktikan produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dimediasi kinerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap semoga bisa bermanfaat bagi lembaga yang terkait dan bisa dijadikan referensi untuk meningkatkan kinerja karyawan bagi lembaga yang membutuhkan.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk mengembangkan ilmu penelitian dalam bidang manajemen kaitannya dengan kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan mengetahui tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi pihak lain

Dengan adanya penelitian ini bisa dijadikan bahan referensi bagi peneliti berikutnya terutama yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia khususnya kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.