

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting perannya didalam suatu perusahaan, disamping sumber daya yang lain seperti modal, material, mesin dalam pendukung suatu perusahaan, hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi kurang lengkap. Menurut Benjamin Bukit (2017:7) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi..

Kualitas kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Hao (2013:3) bahwa kualitas kerja merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugastugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik disetiap aspek.

Menurut Keith Davis (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah : 1.) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job). 2.) Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang

mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001:193) yaitu :

- a) Motivasi Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
- b) Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
- c) Tingkat stress, Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
- d) Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.
- e) Sistem kompensasi, Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
- f) Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Adapun beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan memberikan kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Adapun jenis-jenis kompensasi yang dipaparkan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut : Menurut Hartatik (2014:251) jenis kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial langsung yaitu, upah, gaji, insentif dan tidak langsung yaitu, program asuransi, tunjangan pensiun, byaran saat tidak masuk kerja. Menurut Simamora dalam buku Sinambela (2017:223) jenis-jenis kompensasi terdiri dari dua macam : Kompensasi Langsung yaitu, Bayaran Pokok, Bayaran Prestasi, Bayaran Insentif dan Kompensasi tidak langsung yaitu, Program Perlindungan, Bayaran diluar jam kerja, Fasilitas.

Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi yang perlu di perhatikan menurut Eddy Sutrisno (2009:188) adalah : a.) Menghargai Prestasi Karyawan Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-prilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktifitas kerja yang tinggi. b.) Menjamin Keadilan Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja. c.) Mempertahankan Karyawan Dengan kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan pada organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. d.) Memperoleh karyawan yang bermutu Dengan kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih baik pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik. e.) Pengendalian biaya, Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru. f.) Memenuhi peraturan-peraturan Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari Pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Mathis dan Jackson (2002), berpendapat bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan. Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya. Bolanle (2014) dalam penelitiannya, bahwa hubungan signifikan dan positif ditemukan apabila penghargaan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan diubah menjadi lebih baik, maka akan terjadi perubahan kepuasan dan motivasi terhadap kinerja.

Nurchayani (2014) berpendapat, hal yang dapat dilakukan adalah dengan menaikkan gaji secara berkala, tunjangan, bonus, tunjangan dan kompensasi lainnya membuat semangat mereka tetap tinggi dan membuat mereka lebih termotivasi dalam bekerja. Nurchayani (2014) berpendapat, hal yang dapat dilakukan adalah dengan menaikkan gaji secara berkala, tunjangan, bonus, tunjangan dan kompensasi lainnya membuat semangat mereka tetap tinggi dan membuat mereka lebih termotivasi dalam bekerja. Penelitian Aprilia (2012) membuktikan bahwa ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi, pertama kompensasi yang

diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses yang dimulai dengan defenisi psikologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Motivasi juga didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Adapun pemotivasian dapat diartikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2002 : 341) Pentingnya motivasi adalah menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat guna mencapai hasil yang optimal. Menurut Stephen P. Robbins (2003) mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan”.

Faktor-faktor Motivasi Menurut Sunyoto (2013: 13-17) ada tujuh yaitu: 1.) Promosi, Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. 2.) Prestasi Kerja, Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan. 3.) Pekerjaan itu sendiri Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak. 4.) Penghargaan Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. 5.) Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing. 6.) Pengakuan Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi. 7.) Keberhasilan dalam Bekerja Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Surya (2015) dalam penelitiannya berpendapat apabila perusahaan ingin membuat situasi lingkungan kerja yang nyaman, hendaknya lebih memperhatikan penataan ruang kerja seperti penempatan peralatan kerja, penerangan, kebisingan, dan kenyamanan yang nantinya dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga mereka merasa betah bekerja di ruangnya. Penelitian yang dilakukan Cahyani dan Ardana dalam Indriani et al. (2015) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan. Hal ini didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan. Munira (2013) elemen lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan tidak stres dan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. (Annakis 2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja.

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu Hasibuan (2013: 150) adalah sebagai berikut: 1.) Motivasi Positif, Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. 2.) Motivasi Negatif, Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat

bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Berikut merupakan dua jenis motivasi menurut para ahli, Menurut Siagian (2004) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan. Sedangkan menurut Permana (2009) bahwa motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Hasibuan (2007) berpendapat bahwa ada beberapa faktor dari motivasi intrinsik, antara lain : a.) Tanggung jawab b.) Penghargaan c.) Pekerjaan itu sendiri d.) Pengembangan dan kemajuan. Permana (2009) menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Menurut Manullang (2001) jika perusahaan menyediakan kondisikondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat. Motivasi ekstrinsik menurut Manullang (2001) adalah : a.) Gaji. b.) Kebijakan.c.) hubungan kerja d.) lingkungan kerja. e.) supervise

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja

yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berikut dua jenis lingkungan kerja menurut ahli, Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Menurut Sihombing (2004:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2000:184) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan (2008:83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik. 1.) Pencahayaan 2.) Sirkulasi Udara 3.) Warna 4.) Kebersihan 5.) Keamanan

Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan

pengendalian diri. Menurut Ahyari (2001:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

PT Multi Sarana Indotani (MSI) didirikan 15 tahun yang lalu, tepatnya 10 Mei 2005, di Desa Lengkong, Kecamatan Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Sebagai perusahaan formulasi pestisida (insektisida, fungisida, herbisida) dan pupuk majemuk terkemuka di Indonesia, MSI selalu berkomitmen untuk menghasilkan produk bermutu tinggi yang bermanfaat bagi petani sekaligus aman bagi lingkungan. Untuk jumlah karyawan dibidang marketing, PT Multi Sarana Indotani memiliki karyawan sebanyak 65 orang.

Alasan utama mengapa peneliti ingin meneliti PT Multi Sarana Indotani karena perusahaan telah mengganti jajaran direksi, perubahan ini dirasakan oleh para karyawan karena gaya kepemimpinannya berbeda. Dengan adanya direksi baru pastinya gaya memimpin untuk karyawan dan perusahaan akan tidak sama dengan direksi sebelumnya. Kebijakan untuk karyawan pun dirasa sangat berbeda dengan direksi sebelumnya. Hal ini sangatlah mungkin terjadi karena setiap individu memiliki cara masing-masing untuk menjalankan roda perputaran perusahaan. Peneliti ingin befokus pada tiga aspek yaitu pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh peneliti terkait hal diatas diperoleh dari wawancara di beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya research gap dari tiga variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1

Research gap kompensasi pada kinerja karyawan

	Hasil penelitian	Peneiti
Pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan	Christian G. Kelatow dkk (2016)

	Tidak terdapat pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan	Nonik Maifanda dan Muhammad Ramadhan Slamet (2019)
--	---	--

Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Christian G. Kelatow dkk (2016) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang diteliti oleh Nonik Maifanda dan Muhammad Ramadhan Slamet (2019) yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2

Research gap motivasi pada kinerja karyawan

	Hasil penelitian	Peneiti
Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	1. Mohammad Iman Tindow dkk (2014). 2. Ari Sutrischastini (2015)
	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Cicilia Lihawa dkk (2016)

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Mohammad Iman Tindow dkk (2014) dan Ari Sutrischastini (2015) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang diteliti oleh Cicilia Lihawa dkk (2016) yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Research gap lingkungan kerja pada kinerja karyawan

	Hasil penelitian	Peneiti
Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan	Pengaruh Signifikan positif antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan	Wahyudi dan Suryono (2006)
	Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Arianto (2013)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Wahyudi dan Suryono (2006) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang diteliti oleh Arianto (2013) yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena data di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya research gap dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari setiap variabel. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING (Studi Pada PT. MULTI SARANA INDOTANI MOJOKERTO)”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan marketing PT. Multi Sarana Indotani?

2. Bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan marketing PT. Multi Sarana Indotani?
3. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan marketing PT. Multi Sarana Indotani?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan marketing PT. Multi Sarana Indotani.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan marketing PT. Multi Sarana Indotani.
3. Untuk mengetahui variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan marketing PT. Multi Sarana Indotani.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat teoritis maupun praktis. 1. Manfaat teoritis

Jika dalam penelitian ini kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan marketing PT. Multi Sarana Indotani, berarti hasil penelitian dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan-kegiatan penelitian selanjutnya, yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan menambah kasanah bagi perusahaan supaya kedepanya dapat berkembang lagi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang baik dengan memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan marketing PT. Multi Sarana Indotani, sehingga dapat menjadi landasan kerja di perusahaan. Sebagai masukan bagi manajer, dalam upaya mengembangkan, meningkatkan program kesejahteraan dan mutu kinerja karyawan marketing PT. Multi Sarana Indotani