

PT. Sudira Makmur Indonesia adalah salah satu perusahaan distributor yang bergerak dibidang alat kesehatan, berdiri sejak tahun 2015. Perusahaan ini menyediakan alat-alat kesehatan yang terpercaya dan unggul dengan produk yang berkualitas dan terjangkau yang telah banyak digunakan didunia medis saat ini. Perusahaan ini terus berkembang hingga memiliki kegiatan pengadaan dan penyaluran alat kesehatan untuk rumah sakit pemerintah, rumah sakit swasta, klinik umum, klinik pribadi, dokter praktek, dan lainnya. Sehingga dalam mengelola sumber daya manusia perlu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja, kepuasan kerja pada diri karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan memerlukan dorongan dan semangat dalam melakukan pekerjaan serta harus didukung dengan lingkungan kerja yang harmonis. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja diperusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman mempunyai fasilitas yang bisa mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Tetapi, fasilitas lingkungan kerja di PT. Sudira Makmur Indonesia masih belum kondusif dan kurang lengkap sehingga menghambat proses kerja yang efektif. Berikut data fasilitas

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat sarana dan prasarana yang disediakan oleh PT. Sudira Makmur Indonesia masih belum maksimal dikarenakan adanya beberapa bagian yang masih perlu direnovasi. Fasilitas yang ada menjadi penyebab kurang dan menurunnya hasil kinerja pada karyawan, seperti tempat ibadah yang tidak ada, tidak adanya AC, kipas angin yang tersedia hanya 3 padahal dengan jumlah karyawan 32 sehingga kipas angin tidak mencukupi untuk karyawan, tidak adanya kantin dan CCTV yang tersedia hanya 1 sehingga sulit memudahkan pengamatan dan pengamanan pada setiap ruangan. Hal ini diharapkan tidak mengganggu pekerjaan yang akan dilakukan oleh para karyawan. Lingkungan kerja karyawan PT. Sudira Makmur Indonesia masih kurang begitu nyaman karena keterbatasan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi tidak maksimal.

Dalam proses meningkatkan kinerja karyawan PT Sudira Makmur Indonesia perlu melakukan beberapa peningkatan fasilitas karyawan, penambahan dan perbaikan fasilitas-fasilitas yang sudah rusak, idealnya, peningkatan fasilitas yang diberikan akan meningkatkan produktivitas karyawan seperti penambahan fasilitas seperti AC, televisi diruangan kerja dan akses internet. Agar karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan tidak mengalami kesulitan ketika membutuhkan sarana dan fasilitas yang sangat diperlukan untuk bekerja. Namun demikian, upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan juga di PT. Sudira Makmur Indonesia, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. Sudira Makmur Indonesia, dimana masih ada kendala lain di Perusahaan ini seperti kondisi tempat parkir yang kecil, dan ada yang terpisah dari gedung dirasa cukup jauh dari perusahaan. Sehingga masih terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Jika permasalahan yang dialami karyawan tersebut tidak diperhatikan dengan baik maka hal tersebut akan dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung.

Dari tabel 1.2 diatas terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dan membuat kurang nyaman dalam bekerja. Dimana hasil pengamatan yang diperoleh adalah dengan kondisi lingkungan kerja dalam tabel terlalu panas dengan keterangan (Ya), terlalu sempit (Ya), penerangan yang kurang jelas (Ya), kondisi kerja yang bising (Ya), terlalu berdebu (Ya), sirkulasi udara yang tidak bagus (Ya), Berasap (Tidak), terdapat bau tidak sedap (Tidak), dan lingkungan kerja yang bersih (Tidak). Dengan adanya data tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja akan mengakibatkan kurangnya hasil kinerja karyawan dan menurunnya kinerja karyawan bagi perusahaan.

Selain itu terdapat beberapa permasalahan dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya ialah kurangnya kedekatan secara personal dari atasan dengan karyawan, sehingga hubungan hanya sebatas hubungan kerja saja. Hal ini tentu mengakibatkan kurangnya rasa akrab dan rasa mengayomi yang dirasakan baik oleh karyawan maupun atasan. Selain itu, 10 menit sebelum memasuki jam kerja seharusnya ada briefing dan doa bersama yang dilakukan oleh atasan bersama bawahannya, hal ini bertujuan untuk memberi pengarahan dan menjaga keharmonisan serta saat kerja kelompok, namun hal ini sering diabaikan. Kemudian hubungan dengan sesama rekan kerja yang sering terjadi, yaitu persaingan antar karyawan dalam merebut konsumen untuk mencapai target masing-masing yang dapat menimbulkan perselisihan dan kesalahpahaman. Dan karyawan yang berada dibagian ini terlihat jarang bertegur sapa, mereka hanya sibuk dengan pekerjaan mereka masing-masing. Tidak hanya saat jam kerja, saat jam istirahat mereka juga masing-masing sibuk dengan urusannya. Sangat jarang terlihat mereka mengobrol antar sesama rekan kerja. Kurangnya motivasi kerja ditandai dengan karyawan yang tidak tertib dalam mentaati aturan yang berlaku, Perusahaan di tempat bekerja harus memberikan motivasi agar karyawan tidak jenuh dan memberikan efek yang positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan pada perusahaan ini sangat kurang, hal ini dapat dilihat dalam beberapa hal, yaitu kurangnya dalam memberikan pujian dari pemimpin kepada karyawan teladan. Oleh karena itu, pemberian motivasi agar kinerja karyawan meningkat sangatlah minim padahal dengan adanya pemberian motivasi yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan. Dan minimnya kesempatan atau pun peluang karyawan dalam kenaikan pangkat ataupun posisi dalam pekerjaan.

Masalah tentang kompetensi kerja, rendahnya kompetensi kerja ditunjukkan dengan karyawan yang bekerja di PT. Sudira Makmur Indonesia, tidak mendapatkan pelatihan selama bekerja. Pelatihan akan memberikan karyawan mengembangkan pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja. Hal ini didasari oleh karena minimnya anggaran pada perusahaan. Untuk menghemat biaya pengeluaran pada karyawan, perusahaan hanya memberikan pembelajaran melalui on the job training antara senior dan juniornya.

Masalah tentang kinerja karyawan, karyawan PT. Sudira Makmur Indonesia pada saat bekerja didalam maupun diluar masih kurang efisien dapat dilihat dari saat mendapatkan tugas, yang bisa dikerjakan oleh 2 orang tetapi terdapat lebih dari 4 orang karyawan sehingga membuat karyawan yang bertugas kurang fokus terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Dan masih ada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya masih belum sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, ketepatan waktu sangatlah diperlukan dalam bekerja sehingga saat menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu, karyawan bisa memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Masalah tentang kepuasan kerja, Kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini juga sangat kurang, hal ini dapat dilihat dalam beberapa hal. Pertama, masalah yang dihadapi oleh karyawan adalah keterlambatan dalam pemberian gaji. Gaji yang dibayarkan kepada karyawan sering sekali mengalami keterlambatan, hal inilah yang menyebabkan karyawan menjadi kurang untuk meningkatkan kinerjanya pada perusahaan. Kedua, masih kurangnya pemberian bonus kepada karyawan.

Dilihat dari hasil penelitian yang terdahulu adanya perbedaan hasil pada penelitian, perbedaan penelitian ini dengan yang sebelumnya yaitu selain variabel dependen kinerja karyawan peneliti menambahkan satu variabel lainnya yang bisa mempengaruhi hubungan kedua variabel yaitu kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja disini sebagai variabel intervening yaitu variabel yang secara

teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Selain itu juga yang menjadi pembeda penelitian ini dari segi objek.

### **1.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja di perusahaan sehingga menyulitkan karyawan dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari diperusahaan.
2. Lingkungan kerja yang masih kurang baik yang ditandai dengan kurangnya kedekatan pemimpin dengan karyawan dan antar sesama rekan kerja.
3. Masih terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.
4. Masih kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin hal ini ditandai dengan karyawan yang tidak tertib dalam mentaati aturan yang berlaku.
5. Masih rendahnya kompetensi kerja karyawan yang disebabkan karena tidak mendapatkan pelatihan selama bekerja.
6. Kinerja karyawan yang kurang efisien belum sesuai dengan tujuan perusahaan.
7. Adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan yang disebabkan keterlambatan dalam pemberian gaji.

### **1.2 Pembatasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pt. Sudira Makmur Indonesia.

1. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja. Dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta variabel intervening yaitu kepuasan kerja.
2. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sudira Makmur Indonesia studi kasus tahun 2022 sd 2023.
3. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian sampling jenuh dan jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan sekunder.

### **1.3 Perumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sudira Makmur Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sudira Makmur Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sudira Makmur Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja di PT Sudira Makmur Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja di PT Sudira Makmur Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh Kompetensi kerja terhadap Kepuasan kerja di PT Sudira Makmur Indonesia?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sudira Makmur Indonesia dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
8. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sudira Makmur Indonesia dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
9. Bagaimana pengaruh Kompetensi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sudira Makmur Indonesia dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini harus selaras dengan rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sudira Makmur Indonesia.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sudira Makmur Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sudira Makmur Indonesia.
4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja di PT Sudira Makmur Indonesia.
5. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja di PT Sudira Makmur Indonesia.
6. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Kompetensi kerja terhadap Kepuasan kerja di PT Sudira Makmur Indonesia.
7. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sudira Makmur Indonesia dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
8. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sudira Makmur Indonesia dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
9. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Kompetensi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sudira Makmur Indonesia dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti  
Penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah pengetahuan maupun wawasan peneliti terkait pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada perusahaan.
2. Bagi perusahaan  
Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam melaksanakan pertimbangan tentang pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada perusahaan.
3. Bagi peneliti berikutnya  
Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan rujukan bagi peneliti berikutnya.
4. Bagi universitas  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi dan landasan peneliti lain yang akan membuat penelitian dengan tema dan objek yang sama dimasa depan.

### **2.1 Kerangka Teoritis**

## **2.1.1 Lingkungan Kerja**

### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

(Anam,2018:46) mengemukakan bahwa lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekelilingi karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan

### **2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Berikut indikator lingkungan kerja menurut Hanaysha (2016):

1. The facilities to do work.

Fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.

2. Comfortable workplace.

Lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan.

3. Safety.

Berada dalam keadaan aman dan tenteram

4. Absence of noise.

Lingkungan kerja tidak bising.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja yang baik dengan cara membangkitkan, mengarahkan dan berperilaku kerja serta mengeluarkan suatu tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

### **2.1.2.4 Indikator motivasi kerja**

Berikut merupakan indikator motivasi menurut Herzberg (faktor motivation) (Mawoli dan Babandako, 2011) :

1. Achievement yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Recognition yaitu pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

3. Work it self yaitu, tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

4. Responsibilities yaitu tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja atas hasil kerja.

5. Advancement yaitu kesempatan kenaikan pangkat

6. Growth yaitu kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dan berkembang dalam pekerjaannya.

## **2.1.3 Kompetensi Kerja**

### **2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Kerja**

Kompetensi menurut Wibowo (2017:271) yang mengemukakan bahwa, "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut."

### **2.1.3.4. Indikator Kompetensi Kerja**

Menurut Wibowo (2017:286) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (self-esteem), yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri.

2. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

3. Peran sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia menyandang status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

4. Citra Diri

Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai mahasiswa ,staff dan manager atau merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia,jujur,bersahabat dan judes.

5. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja karyawan menurut (Mangkunegara,2013:67) merupakan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator Kinerja Karyawan sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan karena indikator tersebut bisa menentukan kuantitas dan kualitas dari kinerja para karyawan. Berdasarkan penjelasan dari

Robbins (2006:260), ada 5 indikator kemampuan karyawan untuk menilai kinerja karyawan:

1. Kualitas (mutu)

Kinerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.

### 3. Ketepatan waktu

Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya.

### 5. Efisiensi

Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

## 2.1.5 Kepuasan Kerja

### 2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan dalam Salangka (2015:563) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

### 2.1.5.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) indikator-indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut:

#### 1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

#### 2. Upah/Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

#### 3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

#### 4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

#### 5. RekanKerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

## 2.3 Kerangka Konseptual

Model kerangka berpikir atas penelitian yang berjudul evaluasi sistem informasi akuntansi penjualan PT Sudira Makmur Indonesia, dapat dilihat pada Gambar berikut.

## 2.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:96), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sebagai jawaban sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta –fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono. Hipotesis yang dibentuk pada penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya, sehingga diharapkan hipotesis tersebut cukup valid untuk diuji. Oleh sebab itu, hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pernyataan yang belum merupakan suatu tesis, suatu kesimpulan sementara, karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka berpikir yang telah dijabarkan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Kompetensi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kompetensi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja

H5 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H6 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H7 : Kompetensi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H8 : Kinerja Karyawan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja.

H9 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

H10 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

H11 : Kompetensi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.