

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu instansi atau perusahaan didirikan dengan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya, suatu instansi atau perusahaan dipengaruhi oleh perilaku karyawan-karyawan yang terdapat di dalamnya. Sehingga, keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut tergantung pada kehandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam instansi atau perusahaan (Triastuti, 2019). Setiap perusahaan menyadari bahwa karyawan yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Haeruddin et al., 2022).

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan *output* yang jauh dari memuaskan (Merysa et al., 2014).

Menurut Mathis dan Jackson (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan

norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan diharapkan agar tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian peningkatan kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada empat variabel yakni: kompensasi, lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi. Alasan dalam memilih keempat variabel ini karena keempat faktor dari penelitian sebelumnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Faktor yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan organisasi selain kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karena motivasi dapat memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya dalam mengembangkan perusahaan (Handoko, 2015). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang dimiliki oleh individu untuk menggerakkan dirinya dengan tujuan yang jelas dan terarah, memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi baik dalam perusahaan dan instansi (Hasanah et al., 2023).

Faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah masalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan ekstrinsik yang diterima oleh karyawan, yang mencakup upah, gaji, insentif, bonus, dan berbagai tunjangan lainnya. Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motif kuat bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan karena menyangkut hal yang penting yaitu pemenuhan kebutuhan hidup. Melalui kompensasi finansial langsung karyawan mampu memenuhi kebutuhan fisik yang merupakan kebutuhan dasarnya (Mundakir & Zainuri, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risky, N A, dkk (2022) dengan judul Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena adanya faktor harapan itu, maka dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi serta meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena terkini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi seringkali belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan. Padahal, kompensasi memiliki peran penting dalam mendorong kinerja karyawan (Pentury,GM & Usmany, P 2023).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain kompensasi, adalah lingkungan kerja baik fisik dan non fisik juga berpengaruh terhadap kinerja dan kualitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak aman dapat mengganggu kinerja dan kualitas kerja karyawan (Mahardika et al., 2021). Salah satu aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang memadai, seperti alat-alat kerja yang berkualitas dan lingkungan kerja yang bersih dan teratur, dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif (Wibowo & Widiyanto, 2019). Faktor lain yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja fisik adalah desain dan layout tempat kerja. Desain dan layout yang baik dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif, serta dapat meminimalkan resiko cedera kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Triastuti, 2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan artian jika kualitas lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan non fisik yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan (Cintia & Alini, 2016). Kemudian, hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitepu et al. (2020) menunjukkan hasil yang sama yaitu

lingkungan fisik dan lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. MNC Sky Vision Tbk Medan.

Selain itu, faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik (Parashakti & Putriawati, 2020). Dalam proses produksi di perusahaan akan mengikuti perkembangan teknologi, sehingga proses berlangsung dengan cepat, efisien, dan menghasilkan produk yang bermutu. Penggunaan teknologi berpotensi menimbulkan resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Perusahaan wajib memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja sesuai amanat Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 86, sehingga untuk meningkatkan produktivitas kerja tidak bisa mengabaikan keselamatan dan kesehatan karyawannya. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting untuk diterapkan di perusahaan, khususnya pada bagian produksi agar terciptanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja (Hasibuan & Ritonga, 2016).

Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan akan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerjaan yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan fasilitas yang memadai dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan tenang dan dapat mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal.

Keselamatan dan kesehatan kerja itu sangat penting, karena jika tidak diperhatikan secara serius maka akan mengakibatkan karyawan tidak nyaman bekerja dan hasilnya tidak akan efektif terhadap produk yang dihasilkan (Wibowo & Widiyanto, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gamal, N L, et al. (2018) dengan judul *Job Satisfaction as A Mediation Variable In The Relationship Between Work Safety And Health (K3) And Work Environment To Employee Performance*, menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Widiyanto juga menunjukkan hasil keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Toms Silver Yogyakarta.

Permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan dalam bidang industri. Penelitian ini sendiri mengambil objek di Perusahaan Agen Gas Elpiji di Pulau Madura. Perusahaan Agen Gas Elpiji 3 kg memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan energi masyarakat dan industri di Indonesia, khususnya di Pulau Madura. Tahun 2007 hingga 2010 merupakan tahun dimana pemerintah gencar-gencarnya melakukan sosialisasi penggunaan gas Liquefied Petroleum Gas (Elpiji) bagi konsumsi rumah tangga dan industri kecil sekaligus membagikan kompor gas beserta tabung gas elpiji yang berisi 3 kg secara gratis kepada masyarakat. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2007 tentang Penyediaan, Pendistribusian, dan Penetapan Harga LPG tabung 3 (tiga)

Kilogram dan Peraturan Menteri ESDM No. 21 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Penyediaan dan Pendistribusian LPG Tabung 3 kg, menjadi dasar hukum kebijakan pendistribusian Gas Elpiji 3 kg kepada masyarakat, agar masyarakat beralih dari pemakaian minyak tanah ke Gas Elpiji 3 kg (Subakdo & Nugroho, 2016).

Pemerintah melalui Pertamina selaku pelaksana kegiatan pengadaan dan penyaluran gas elpiji 3 kg ini telah menyiapkan suatu sistem penyaluran yang dapat menjangkau seluruh masyarakat. Pihak Pertamina telah menciptakan sistem penyaluran yaitu dari SPBE yang merupakan perusahaan tempat pengisian elpiji kemudian disalurkan ke Agen yang merupakan perusahaan distributor besar dan terakhir adalah sub agen atau pangkalan (Febrianto & Karuntu, 2023).

Perusahaan Agen Gas Elpiji 3 kg dalam menjalankan kegiatan operasionalnya juga dituntut untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas kerja karyawannya, seperti kompensasi, lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta bagaimana motivasi kerja yang diterapkan dalam perusahaan tersebut terhadap karyawannya. Berikut ini data mengenai jumlah Perusahaan Agen Gas Elpiji di Madura yang tersebar di empat kabupaten, baik di Kabupaten Bangkalan, Sampang, Pamekasan dan Sumenep.

Tabel 1.1
Data Jumlah Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Pulau Madura Tahun 2023

No	NAMA AGEN	KOTA/KAB
1	PT. DWI WIRA USAHA BAKTI	KAB. BANGKALAN
2	PT. ENERGI SURYA JAYA ABADI	KAB. BANGKALAN
3	PT. LOKAJAYA MARIO BANGKALAN	KAB. BANGKALAN
4	PT. PENDEKAR HIJAU SETIA	KAB. BANGKALAN

5	PT. PRATAMA GAS MANDIRI SENTOSA	KAB. BANGKALAN
6	PT. SUARDANA SATRIA JAYA	KAB. BANGKALAN
7	PT. SUKSES KARYA MAKMUR REJEKI	KAB. BANGKALAN
8	PT. SUMBER HARAPAN TAMBIN	KAB. BANGKALAN
9	PT. SURAMADU BHAKTI KENCANA	KAB. BANGKALAN
10	PT. TUNAS BAHAGIA	KAB. BANGKALAN
11	PT. WIJAYA TRI MITRA	KAB. BANGKALAN
12	PT. YOGA PRATAMA BLEGA	KAB. BANGKALAN
13	PT MITRA ENERGY PANTURA	KAB. BANGKALAN
14	PT CINTYA PUTRI SENTOSA	KAB. BANGKALAN
15	PT CYGNUS ANUGERAH ABADI	KAB. BANGKALAN
16	PT. SURYA MADURA GLOBAL UTAMA	KAB. BANGKALAN
17	PT.SWARA DEWA NAGA	KAB. BANGKALAN
18	PT. GAS MADURA LESTARI	KAB. PAMEKASAN
19	PT. LOKAJAYA MARIO PAMEKASAN	KAB. PAMEKASAN
20	PT. LUKMAN JAYA MAKMUR ABADI	KAB. PAMEKASAN
21	PT. MITRA ANUGERAH RIZKI ABADI	KAB. PAMEKASAN
22	PT. PELITA MADURA PERSADA	KAB. PAMEKASAN
23	PT. POJUR LARANTA MADURA	KAB. PAMEKASAN
24	PT. SATRIA NIAGA USAHA BAKTI	KAB. PAMEKASAN
25	PT. SUBUR WAHANA KARYA	KAB. PAMEKASAN
26	PT. SUSPA SEJAHTERA	KAB. PAMEKASAN
27	PT. TRI JAYA PAMEKASAN	KAB. PAMEKASAN
28	PT. ELBAHZ ENERGI MADURA	KAB. PAMEKASAN
29	PT. PENDOPO SINGASANA SEPULUH	KAB. PAMEKASAN
30	PT. ASYIQI MULYA PERKASA	KAB. PAMEKASAN
31	PT. MUARA ENERGI MAJU	KAB. PAMEKASAN
32	PT. HARAPAN SINAR GAS ABADI	KAB. SAMPANG
33	PT. INDAH TRIJAYA	KAB. SAMPANG
34	PT. LOKAJAYA MARIO SAMPANG	KAB. SAMPANG
35	PT. MADURA LINTAS ABADI	KAB. SAMPANG
36	PT. MAPAN MAWAR BERKAH REJEKI	KAB. SAMPANG
37	PT. METRO JAYA USAHA BAKTI	KAB. SAMPANG
38	PT. NUNUNG PUTRI BEATLEE	KAB. SAMPANG
39	PT. POJUR POLANA PANGERAN	KAB. SAMPANG
40	PT. SASTRAWAN HIJAU SETYA	KAB. SAMPANG
41	PT. SUSPA JAYA	KAB. SAMPANG
42	PT. SUSPA MITRA	KAB. SAMPANG
43	PT. TIGA PUTRA BAHAGIA	KAB. SAMPANG
44	PT. KARUNIA MUTIARA TIMUR	KAB. SAMPANG

45	PT. AZMA SARI MANIKAM	KAB. SUMENEP
46	PT. BALQIS JAYA SELAMANYA	KAB. SUMENEP
47	PT. DIAN KENCANA SUMEKAR	KAB. SUMENEP
48	PT. LESTARI JAYA ABADI INDONESIA	KAB. SUMENEP
49	PT. LOKAJAYA MARIO SUMENEP	KAB. SUMENEP
50	PT. MULTIGAS SAPEKEN JAYA	KAB. SUMENEP
51	PT. NIKI JAYA MARISA	KAB. SUMENEP
52	PT. POJUR REAL MADURA	KAB. SUMENEP
53	PT. SEJAHTERA AMIN PERDANA RAYA	KAB. SUMENEP
54	PT. SUBUR JAYA SEJAHTERA	KAB. SUMENEP
55	PT. TRI JAYA HEFNI GAS	KAB. SUMENEP
56	PT. TRI WIRA DHARMA NIAGA	KAB. SUMENEP
57	PT. ZAFIRA RIZQUNA BAROKAH	KAB. SUMENEP
58	PT. BALQIS MADURA RAYA	KAB. SUMENEP
59	PT. BERKAT KERJA KERAS	KAB. SUMENEP
60	PT. MIGAS SEJAHTERA BERSAMA	KAB. SUMENEP
61	PT. MAHASA MADURA INVESTAMA	KAB. SUMENEP
62	PT. INVESTAMA MADURAINDO UTAMA	KAB. SUMENEP

Sumber: Pertamina Marketing Operation Region (MOR) V, 2023

Tabel 1.1 mengenai data jumlah Perusahaan Agen Gas Elpiji di Pulau Madura Tahun 2023 menjelaskan bahwa, di Pulau Madura terdapat 62 Perusahaan Agen Gas Elpiji yang tersebar di 4 Kabupaten. Pada setiap perusahaan tersebut, walaupun bergerak dibidang yang sama dalam agen gas elpiji, namun dalam mempengaruhi kinerja karyawannya pada setiap perusahaan berbeda-beda metode yang digunakan. Pada 62 Perusahaan Agen Gas Elpiji di atas, sama-sama mengharapkan kinerja karyawan yang berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada Perusahaan Agen Gas Elpiji yang penulis temukan dari hasil wawancara terhadap karyawan Agen Gas Elpiji PT Pojur saat melakukan pengiriman pada Pangkalan Giova, mengeluhkan faktor kompensasi yang diberikan terhadap karyawan. Walaupun setiap karyawan sudah

mendapatkan kompensasi dalam bentuk gaji pokok dan uang lembur saat melakukan pengiriman di hari-hari libur, insentif yang diterima karyawan dalam menaikkan dan menurunkan Gas Elpiji dari truk dirasa kurang. Per truk yang diturunkan dan dinaikkan sebanyak 560 Elpiji hanya diberikan insentif sebesar Rp 84000.

Fenomena lain ditemukan oleh penulis saat melakukan wawancara pada dua karyawan PT Lukman Jaya saat melaksanakan pengiriman Gas Elpiji pada salah satu pangkalan gas, faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan PT Lukman Jaya yaitu faktor lingkungan kerja. Hal ini diindikasikan dengan kurang nyamannya ruang kerja seperti adanya gangguan nyamuk dan bau yang menyengat dari gas LPG di lingkungan kerja tersebut. Selain itu, dalam lingkungan kerja non fisik mengenai hubungan kerja sesama karyawan di duga kurang harmonis. Sehingga karyawan kurang nyaman, tidak fokus, dan kurang adanya kekompakan di lingkungan kerja dalam menyelesaikan target pekerjaan untuk memenuhi standar permintaan tabung gas Elpiji dari setiap pangkalan. Terutama saat kebutuhan Elpiji di pangkalan meningkat, menyebabkan target pengiriman semakin tinggi dengan pendistribusian yang tidak terjadwal juga dikeluhkan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, dengan begitu hasil yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai dengan baik.

Permasalahan ini berdampak terhadap kinerja pada setiap karyawan dan juga berdampak pada lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak sehat antar

karyawan. Jika permasalahan ini dibiarkan akan berdampak negatif terhadap kedua belah pihak, perusahaan akan mendapatkan citra buruk dan rawan untuk mogok kerja, di sisi lain berdampak pada pemberian motivasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak merupakan bagian dari bentuk motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berlandaskan dari fenomena tersebut, penulis melihat bahwa Perusahaan Agen Gas Elpiji kurang optimal dalam menyiapkan lingkungan kerja yang baik dan salah satu insentif yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, sehingga hasil kerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan tidak sesuai dengan target yang ditentukan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmira, L. (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. PP Lonsom Tbk. Balombessie Estate Kabupaten Bulukumba, menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan ada pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Perkebunan PP Lonsom Tbk. Balombessie.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Salam, M F (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota

Palopo), juga menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo; (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo; (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo; (4) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo; (5) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo; (6) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo; (7) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Berdasarkan uraian diatas dan ditambahkan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai variabel independen pada penelitian ini karena K3 merupakan aspek penting dalam setiap industri, khususnya dalam industri gas Elpiji. Namun, pada penelitian terdahulu tidak memasukkan K3 sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, maka penulis akan membahas mengenai “Manajemen Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Agen Gas Elpiji di Madura”.

1.2. Rumusan Masalah

Uraian dari latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura?
5. Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura?
6. Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura?
7. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura?
8. Apakah Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura?
9. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura?
10. Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura.
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura.
5. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura.
6. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura.
7. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura.
8. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura.
9. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura.

10. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Perusahaan Agen Gas ELPIJI di Madura.

1.4. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan wawasan baru mengenai hubungan kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Perusahaan Agen Gas Elpiji di Madura.
2. Memberikan informasi yang berguna bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan dan program yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pihak *Human Resource Development* (HRD) dalam menentukan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Agen Gas Elpiji di Madura.
4. Menambah literatur dan pengetahuan di bidang manajemen SDM khususnya dalam konteks Perusahaan Agen Gas Elpiji di Madura.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup:

1. Kompensasi: Kompenasasi akan diukur seluruh hadiah ekstrinsik yang diterima karyawan dalam bentuk upah, gaji, insentif maupun bonus dan beberapa tunjangan lainnya.

2. Lingkungan kerja : lingkungan kerja akan diukur berdasarkan aspek-aspek seperti kebisingan, pencahayaan, suhu, kualitas udara di lingkungan kerja, dan rekan kerja.
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) : kesehatan kerja akan diukur dengan mempertimbangkan aspek kesehatan fisik dan mental karyawan di tempat kerja, termasuk adanya program kesehatan dan keamanan kerja yang ada di perusahaan. Kemudian, keselamatan kerja akan diukur dengan mempertimbangkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur keselamatan kerja, tingkat kecelakaan kerja, dan penggunaan alat pelindung diri.
4. Variabel intervening Motivasi Kerja (Z): Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.
5. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen adalah kompensasi, lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan di Perusahaan Agen Gas Elpiji di Madura.