BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan memiliki peran yang sangat besar, karena tanpa adanya karyawan yang bersaing, perusahaan tidak dapat beroperasi secara profesional meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Mengingat pentingnya peran pegawai/karyawan sebagai pegawai dalam kegiatan produktif, kami yakin pegawai akan dapat bekerja dengan baik dan profesional, karena adanya rasa tidak aman dalam segala aktivitasnya (Aspiyah dan Martono, 2016).

Tingginya tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja berarti perusahaan akan mengeluarkan biaya kepuasan kerja seperti tunjungan dan penghargaan. Selain itu terdapat dampak negatif lainnya yang ditimbulkan dari Tingginya tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah terganggunya reward, motivasi dan lingkungan kerja yang lainnya, adanya produksi yang hilang dan rendah selama terjadi penundaan pekerjaan dan perlunya kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Terdapat beberapa penelitian yang ada menunjukkan bahwa kepuasan kerja terkait dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, reward dan komitmen organisasi.

Lingkungan tempat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Simanjuntak (2011:39) berpendapat bahwa tempat kerja dapat diartikan sebagai semua bahan yang ditemuinya, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, sebagai dampak pekerjaan seseorang baik

terhadap individu maupun kelompok. Teori-teori yang berbeda ini dapat dikonfirmasi bahwa Lingkungan kerja adalah setiap alat atau perlengkapan yang ditemui karyawan dan dapat berdampak pada individu dan kelompok dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Susanto (2011:26) ada dua jenis lingkungan tempat pekerjaan dilakukan, yaitu kegiatan fisik dan lingkungan yang tidak dilakukan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus adalah terkait dengan karyawan produksi. Berikut tabel yang menjelaskan tentang data keluar masuk karywawan PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Keluar Masuk Karyawan Bagian Produksi
PT Sari Warna Asli Textile Industri Kudus (Per Orang)

T I ball Walla Ash Textile madstif Radus (I et ofang)							
Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyaw <mark>an</mark> Keluar	Karyawan Akhir			
2018	264	3	15	252			
2019	252	10	19	243			
2020	243	21	19	245			

Sumber: PT Sari Warna Asli Textile Industri Kudus, 2021

Berdasarkan data dari PT Sari Warna Asli Textile Industri Kudus menunjukkan tingkat keluar masuknya karyawan bagian produksi mengalami fluktuasi yang cukup tinggi pada tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2019 dan 2018. Data keluar masuk karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah dan

Tabel 1.2
Data Kelengkapan Kerja
PT Sari Warna Asli Textile Industri Kudus

No.	Jenis Alat	Keterangan	Kondisi	
1.	Kursi	Ada	Baik	
2.	Printer	Ada	Baik	
3.	Scanner	Ada	Baik	
4.	Mushola	Ada	Baik	
6.	Mesin Copy	Ada	Kurang	
7.	AC	Ada	Kurang	
8.	Lemari Besi	Ada	Baik	
9.	Rak Buku	Ada	Cukup	
10.	Meja Kerja	Ada	Cukup	
11.	Mesin	Ada	Cukup	
	Produksi	SMURIA		
12.	Komputer	Ada	Cukup	
13.	Dispenser	Ada	Kurang	
14.	Telephone	Ada	Cukup	
15.	Toilet	Ada	Kurang	
16.	Penerangan/ Lampu	Ada	Kurang	

Sumber: PT Sari Warna Asli Textile Industri Kudus, 2021

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa untuk mendukung tenaga kerja di PT Sari Warna Asli Textile Industri Kudus di bidang produksi yang merupakan toilet terburuk. Kurang bagus disini maksudnya kebersihan kurang terjaga sehingga muncul bau tidak sedap di toilet dan sampai ke area sekitarnya. Kecuali toilet, lampu tidak cukup menyala sehingga mengganggu penglihatan pekerjaan. dan mesin yang menghasilkan kualitas yang baik, namun jika tidak ditangani akan menyebabkan kerusakan lingkungan dan kebisingan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat, menyebabkan penurunan kepuasan karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen mereka.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Berikut data upah lembur pada PT Sari Warna Asli Textile Industri Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Upah Lembur PT Sari Warna Asli Textile Industri Kudus

Jam Kerja Normal	Gaji UMR	Gaji PT Sari Warna Asli Textile Industri Kudus	Upah lembur /jam	Jabatan
8 jam	Rp. 2.290.000	Rp. 2.350.000-4.000.000	Rp. 10.000	Karyawan Non Produksi
8 jam	Rp. 2.290.000	Rp. 1.900.000-2.500.000	Rp. 8.000	Karyawan Produksi

Sumber: PT Sari Warna Asli Textile Industri Kudus, 2021.

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa untuk menunjang target maka PT Sari Warna Asli Textile Industri Kudus memberikan jam lembur pada karyawannya. Bagi karyawan yang lembur akan mendapatkan upah lembur dari perusahaan sebagai bentuk motivasi dan *reward*. Akan tetapi, menurut karyawan pemberian upah tersebut tidak sesuai dengan jam lembur dan kinerja yang mereka lalui, sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan menurunkan komitmen organisasi.

Research GAP pada penelitian ini tampak dari penelitian yang dilakukan oleh Jalal Hanaysha (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryo Andrian Prasetyo, Hermawan, Ahmad Guspul (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi, Emiliana Sri Pujiarti dan Nurchayanti (2016) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian I Kadek Mahendra dan Made Subudi (2019) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hafiz M Imran Saeed, Nadia Nasir (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Krisnaldy, Veta Lidya Delimah Pasarbu, Senen (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hafiz M Imran Saeed, Nadia Nasir (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berbeda penelitian yang dilakukan Istiqomah (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Samina Yasmeen dan Muhammad Majid Mahmood (2016) menyatakan bahwa imbalan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi. Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, Andi Tri Haryono (2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan research GAP di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan *Reward* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus".

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus.
- b. Varibel yang digunakan dalam penelitian ini adalah
 - a. Variabel eksogen adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan *reward*.
 - b. Variabel endogen adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
- c. Responden dalam penelitian adalah karyawan produksi PT. Sari Warna Asli
 Textile Industri Kudus dengan sampel 152 karyawan.
- d. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

PT. Sari adalah Busana Industri asli Kudus adalah salah satu perusahaan pakaian terkemuka di Kudus. Di tengah kehidupanPT. Sari Warna adalah Industri asli, terdapat banyak permasalahan yaitu alat pelindung lingkungan di PT Sari Warna Asli Textile Industri Kudus di sektor produksi yaitu toilet dengan cuaca buruk. Kurang baik di sini kebersihannya tidak dijaga sehingga bau tidak sedap bisa terlihat di toilet dan sampai ke daerah sekitarnya. Kecuali toilet, lampu tidak cukup menyala sehingga mengganggu penglihatan pekerjaan. dan mesin reproduksi dalam kondisi sangat baik, tetapi jika dibiarkan akan menyebabkan kerusakan lingkungan yang serius dan kebisingan (Tabel 1.2).

Masalah muncul PT. Sari adalah Busana Industri asli Kudus itu adalah perubahan tujuan pergantian karyawan. pangsa produksi terbesar pada tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2019 dan 2018 (tabel 1.1). Perubahan staf dapat terjadi ketika karyawan memiliki ketidakpuasan terhadap pekerjaan

Motivasi dan *reward* bagi karyawan dinilai kurang memuaskan hasil ini dilihat dari pemberian upah yang tidak sesuai dengan jam lembur dan kinerja yang telah karyawan kerjakan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan menurunkan komitmen organisasi (tabel 1.3).

Berdasarkan permasalahan yang ada pada PT. Sari Warna Asli Textile Industri diatas, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus?
- c. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja pada PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus?
- d. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organsasi pada
 PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus?
- e. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organsasi pada PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus?
- f. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap komitmen organsasi pada PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus?

g. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organsasi pada PT.
Sari Warna Asli Textile Industri Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- h. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus.
- i. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus.
- j. Menganalisis pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.

 Sari Warna Asli Textile Industri Kudus.
- k. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus.
- Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus.
- m. Menganalisis pengaruh *reward* terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus.
- n. Menganalis<mark>is pengaruh kepuasan kerja terhadap komitme</mark>n organisasi pada karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- Memberikan konstribusi terkait bidang manajemen sumber daya manusia pada PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus.
- 2. Dapat memberikan refrensi yang lebih komprehensif mengenai pengaruh lingkungan kerja, pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan reward terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus.

b. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan konstribusi pemikiran kepada karyawan yang berhubungan dengan judul skripsi dalam penelitian ini.