

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi karena merupakan bagian dari keberhasilan para pimpinan dalam mengatur, mengelola, melaksanakan, serta mengawasi para pegawai dalam bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga kinerjanya dapat lebih meningkat (Hasmin & Nurung, 2021:1). Untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah. Kepuasan kerja tercapai apabila karyawan merasa puas atas hasil kerja yang telah dikerjakan. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh seorang karyawan, sehingga perusahaan perlu memahami apa yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat dikatakan adanya sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2017:202). Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014:193). Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi/perusahaan dengan sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:118). Kompensasi yang diterima antar individu adakalanya berbeda, tergantung dari keahlian yang dimilikinya. Kompensasi yaitu wujud pembayaran tunai secara langsung, pembayaran secara tidak langsung sebagai balas jasa pegawai dan insentif guna motivasi pegawai supaya semangat dalam bekerja (Sunyoto, 2018:153).

Lingkungan kerja adalah semua hal dalam keadaan pekerja saat ini yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diberikan untuknya (Sutalaksana, 2016:90). Lingkungan kerja adalah keseluruhan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2016:165).

Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Widodo, 2015:104). Semangat adalah sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Moekijat, 2017:136). Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka harus adanya lingkungan yang baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja.

PT. Sari Warna Asli V Textile Industry yang beralamat di Desa Besito, kecamatan Gebog, kabupaten Kudus merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan yang berkaitan dengan lingkungan kerja bahwa terdapat beberapa ketidaknyamanan dalam bekerja seperti temperatur atau suhu yang panas, kebisingan ruangan, dan ruangan yang berbau yang diakibatkan dari mesin-mesin dalam ruangan, sehingga dapat membuat semangat kerja karyawan kurang maksimal dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hal lain juga adanya karyawan merasakan kurang puas dalam pembagian kompensasi. Berdasarkan informasi dari pihak PT. Sari Warna Asli V Textile Industry di Kabupaten Kudus, mengenai kompensasi dalam pemberian bonus dan insentif diberikan satu tahun sekali. Dalam satu tahun sekali diadakan evaluasi untuk menilai karyawan yang kinerjanya bagus akan mendapatkan bonus dan insentif. Hal tersebut membuat karyawan merasakan tidak puas dalam pembagian bonus dan insentif, terutama bagi karyawan yang tidak mendapatkan bonus dan insentif sehingga terjadi kecemburuan sosial di antara para karyawan yang mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan yaitu data tentang tingkat daftar keluar karyawan dan daftar hadir karyawan selama lima tahun terakhir mengalami fluktuatif, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Tingkat Daftar Keluar Karyawan
PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Tahun 2017-2021

No	Periode Tahun	Karyawan Keluar
1	2017	59
2	2018	69
3	2019	65
4	2020	96
5	2021	170
	Jumlah	459

Sumber : PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus (11 Juli 2022)

Tabel 1.2
Daftar Hadir Karyawan
PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Tahun 2017-2021

No	Periode Tahun	Karyawan Tidak Hadir
1	2017	7,3%
2	2018	7,5%
3	2019	8,7%
4	2020	8,6%
5	2021	8,4%

Sumber : PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus (19 September 2022)

Pada tabel 1.1 dan 1.2 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar dan karyawan tidak hadir cenderung meningkat. Fenomena penelitian ini adalah kurangnya perhatian dari perusahaan dalam pemberian kompensasi kepada para karyawan dan kurang puasnya karyawan terhadap lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, dari keamanan dan kenyamanan. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak bertahan terhadap situasi tersebut yang mengakibatkan kurang bersemangat dalam bekerja bahkan ada juga yang

lebih memilih untuk keluar dari perusahaan.

Dalam penelitian ini terdapat *Research Gap* menurut Andriany (2019) didapatkan hasil penelitiannya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga oleh Parimita, dkk (2018) di penelitiannya kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian Tamali dan Munasip (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif & signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aoliso dan Lao (2018) di dapatkan hasil penelitiannya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga menurut Astuti dan Iverizkinawati (2018) dalam penelitiannya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang berbeda terdapat pada penelitian Hanafi dan Yohana (2017) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan dan Wibawa (2019) di dapatkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Begitu juga menurut Sunaryo (2018) dalam penelitiannya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Syafrizal (2021) dalam penelitiannya kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Khakim dan Rachman (2020) dan Chandra (2018) lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Faruk (2020) lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan. Hasil yang berbeda terdapat dalam penelitian Manihuruk dan Tirtayasa (2020) dalam penelitiannya, lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2017) kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2017) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil yang berbeda terdapat dalam penelitian Paramina dan Sari (2017) dalam penelitiannya, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja.

Sesuai fenomena yang sudah dipaparkan pada latar belakang, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus”**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup di penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Objek penelitian ini di PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus.
- b. Variabel yang diteliti di penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel eksogen. Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan semangat kerja sebagai variabel endogen.
- c. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sari Warna Asli V Textil Industry Kudus
- d. Waktu penelitian bulan Juli sampai Desember Tahun 2022

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah pada penelitian ini bahwa semangat kerja karyawan kurang maksimal yang diakibatkan oleh lingkungan kerja seperti temperatur atau suhu yang panas, kebisingan ruangan, bau yang kurang mengenakan dan dalam pemberian kompensasi yang dirasakan karyawan masih kurang karena semakin banyak kebutuhan sehingga juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan dengan uraian diatas, maka dirumuskan pertanyaan dalam penelitian yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Kudus ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Kudus ?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Kudus ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Kudus ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Kudus ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah, dalam penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yaitu :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Kudus
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Kudus
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Kudus
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Kudus
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Kudus

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

- a. Diharapkan dapat menambah pengetahuan yang luas bagi peneliti dalam memahami dan menelaah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja.
- b. Diharapkan dapat menambah wawasan, pemahaman dan pengetahuan, dan dapat dijadikan referensi pengetahuan atau bahan pertimbangan pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Diharapkan dapat membantu perusahaan untuk lebih lagi memperhatikan kepuasan karyawannya mengenai kompensasi dan lingkungan kerjanya, supaya karyawan nyaman dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

