

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal paling penting dan berpengaruh dalam organisasi atau perusahaan. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik maka organisasi harus memiliki pegawai atau karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi yang nantinya diharapkan dapat ikut serta mengelola organisasi atau perusahaan seoptimal mungkin, serta untuk mencapai tujuannya dari organisasi. Perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan mampu menjalankan fungsi organisasi dengan baik. Oleh karena itu, dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, terdapat strategi-strategi pengelolaan yang ditetapkan sebagai jalan untuk mencapai tujuan.

Standar pekerja serta standar operasional yang ditetapkan, akan dijadikan pedoman bagi karyawan dalam bekerja sehingga pada akhirnya hasil pekerjaan dari karyawan dapat terlihat dan terukur pencapaiannya. Agar strategi manajerial bisa tercapai sesuai dengan tujuan maka ditinjau dari peran SDM, setiap karyawan (manajemen dan non-manajemen) harus memahami strategi perusahaan. Hal ini baru akan tercapai jika setiap manajer mampu memberdayakan para karyawannya dalam meningkatkan mutu SDM dalam hal daya tanggap, kepekaan bisnis, keterampilan teknis, keterampilan manajerial, dan keterampilan bekerjasama dalam satu tim. Setiap perusahaan

akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja karyawan yang baik dapat diperoleh apabila karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas atau perasaan tidak puas. (Sutrisno, 2016: 74)

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya (Wehantouw, dkk. 2022). Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang didapatkan oleh pegawai dapat mempengaruhi seberapa baik pegawai saat melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung pegawai juga jelas akan membantu pegawai untuk merasakan

kenyamanan dan merasa rilek ketika bekerja. Dengan demikian pegawai akan merasa puas dengan pekerjaan karena pegawai mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dirasa nyaman (Nuridha, 2017).

Setiap orang pada dasarnya bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan akan bekerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan untuk memperoleh imbalan sesuai yang diinginkan dan karena itulah perusahaan memberikan balas jasa atas kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Kompensasi atau imbalan yang setimpal dari perusahaan tempat mereka bekerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Wehantouw, dkk. 2022).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan salah satu aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai aspek yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2016: 181)

CV. Sumber Bangunan Kebumen bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa yaitu menjadi penyedia alat-alat konstruksi bangunan. CV. yang didirikan pada Juni 1981 beralamat di Jl Mayjend Soetoyo No. 64 Kebumen memiliki lokasi yang strategis yaitu di pusat kota Kebumen. Berdasarkan hasil

wawancara saya kepada manager CV. Sumber Bangunan, beliau menyampaikan bahwa terdapat beberapa masalah yang terjadi di CV. Sumber Bangunan yang berhubungan dengan kinerja karyawan diantaranya tidak semua karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, beberapa target yang sudah ditetapkan tidak dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan selain dilihat dari hasil yang diberikan oleh para karyawan dan juga pemenuhan hak dari perusahaan untuk karyawan, kinerja juga dapat di lihat dari partisipasi karyawan dalam menjalankan tugas dan juga kewajibannya. Partisipasi tercermin dari tingkat absensi yang ada di CV. Sumber Bangunan Kebumen, berikut ini tabel absensi kehadiran pada karyawan CV. Sumber Bangunan.

Tabel I - 1
Absensi Karyawan CV. Sumber Bangunan

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah Karyawan Tidak Masuk
		Cuti	Sakit	Tanpa ket.	
Januari	48	6	4	1	11
Februari	48	3	5	0	8
Maret	49	4	7	2	13
April	47	5	8	0	13
Mei	49	7	5	4	16
Juni	48	4	6	0	10
Juli	48	2	4	5	11
Agustus	51	8	5	2	15
September	50	5	9	2	16
Oktober	50	6	7	1	14
November	49	5	4	3	12
Desember	51	10	3	4	17
Rata- Rata	49				13

Sumber: CV. Sumber Bangunan Kebumen, 2023

Tabel I - 1 menunjukkan bahwa absensi pada tahun 2023 mengalami kejadian yang cukup fluktuatif pada setiap bulannya dan dapat dikatakan cukup tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Mawaddah (2019: 98) dengan judul “Pengaruh Tingkat Absensi, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo” menghasilkan bahwa tingkat absensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 13,2 % menandakan bahwa semakin tinggi ketepatan absensi yang ada di perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi pada CV. Sumber Bangunan Kebumen para karyawan terkadang memilih tidak masuk kerja dan enggan melaksanakan tugas serta kewajiban yang telah diberikan perusahaan dengan serius, hal ini terlihat dari rata-rata jumlah para karyawan yang tidak hadir mencapai 13 karyawan per bulannya dari total rata-rata karyawan sebanyak 49 karyawan. Ketidakhadiran para karyawan ini bisa diindikasikan dari ketidakpuasan para karyawan atas apa yang mereka dapatkan dari perusahaan, seperti kompensasi yang diberikan terkait gaji, dalam hal gaji terdiri dari gaji pokok, bonus mingguan dan uang harian, apabila karyawan tidak masuk akan dikenakan potongan bonus mingguan 1 minggu dan juga gaji pokok per hari, jika tidak masuk pada hari senin, rabu dan sabtu akan dikenakan potongan gaji pokok dua kali lipat per hari. Pemberian gaji ini terkadang tidak sesuai dengan tanggal yang disepakati dikarenakan tanggal tersebut merupakan hari libur, maka pemberian gaji akan dilimpahkan ke hari berikutnya. Hal ini bisa menjadi penyebab dari menurunnya kinerja para karyawan. Pernyataan ini didukung dari penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan, Syamsul Alam, dan Elyas Albar (2020), bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain semakin tinggi tingkat kompensasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain, faktor lingkungan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal. CV. Sumber Bangunan harus bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif dan positif agar kinerja karyawan yang diberikan lebih optimal. Permasalahan CV. Sumber Bangunan Kebumen terkait lingkungan kerja terdapat pada hubungan antar karyawan yang kurang baik, sering terjadinya miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas adanya pergantian nota pada bagian penjualan yang tidak dikomunikasikan dengan bagian gudang dan penulisan alamat pengiriman yang sering tidak sesuai. Kemudian suhu udara yang dikatakan panas, bisa mengakibatkan para karyawan yang kurang fokus dalam melakukan pekerjaan mereka. Susanto (2020: 2) kondisi lingkungan mempunyai peranan penting bagi karyawan sebagai salah satu faktor penentu apakah karyawan masih mau bekerja di CV. Sumber Bangunan. Keterlibatan karyawan sebagai hubungan rasional dan emosional yang dirasakan karyawan terhadap organisasi dan secara langsung mempengaruhi kontribusi karyawan terhadap organisasi. Pernyataan ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pranata, dkk. (2023), bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menerangkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja di CV. Sumber Bangunan, maka dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sudah dapat dirasakan oleh karyawan seperti beberapa fenomena yang terjadi pada bagian kompensasi dan lingkungan kerja maka secara tidak sadar para karyawan akan memberikan *feedback* yang sama.

Feedback tersebut bisa ditunjukkan melalui kepuasan kerja. Lestari et, al (2022: 531), kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang yang timbul dan dirasakan dari pekerjaan yang dianggap memadai jika dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan atau pekerjaan yang diberikan. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai dengan harapannya, hal ini akan meningkatkan kepuasan karyawan atas hasil kerja kerasnya diperusahaan. Sebaliknya, apabila harapannya tidak sesuai, maka kepuasan dan kinerja karyawan pun akan mengalami penurunan seiring berjalannya waktu (Sani, 2020: 3)

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kompensasi yang berakibat kepada rendahnya kepuasan kerja, selanjutnya mengakibatkan kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan menjadi rendah. Hal ini terlihat dari penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan atau perusahaan, sehingga menyebabkan pelaksanaan pekerjaan biasanya hanya dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya. Sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi kurang baik dan juga kurang cepat. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai

peningkatan kinerja karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Sumber Bangunan Kebumen)**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

CV. Sumber Bangunan Kebumen bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa yaitu menjadi penyedia alat-alat konstruksi bangunan. Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang baik.

Bedasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan, terdapat berbagai permasalahan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan juga kompensasi yang diberikan sehingga menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, dan kemudian menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, terdapat pertanyaan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV Sumber Bangunan yang berjumlah 51 orang yang dibatasi hanya pada lingkungan kerja, kompensasi, kinerja dan kepuasan kerja. Maka penulis memandang batasan masalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018: 66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam

penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Penilaian lingkungan kerja pada penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016: 46) sebagai berikut

:

- a. Suhu / Udara
- b. Kebisingan
- c. Penerangan
- d. Keamanan Kerja
- e. Hubungan antar Karyawan

2. Kompensasi

Menurut Simamora (2015: 445) kompensasi adalah terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Penilaian kompensasi pada penelitian ini di batasi pada indikator yang dikemukakan oleh Simamora (2015: 445) sebagai berikut :

- a. Upah atau gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

3. Kepuasan Kerja

Menurut Triatna (2015: 110).kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Penilaian kepuasan kerja pada penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017: 203) indikator kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Balas jasa yang adil atau kompensasi
 - b. Penempatan Karyawan
 - c. Beban Kerja
 - d. Suasana dan Lingkungan Kerja
 - e. Sikap Pimpinan
 - f. Sikap Pekerjaan atau Pekerjaan
4. Kinerja

Menurut Edison, dkk. (2016: 176) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja pada penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017: 75) sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pelaksanaan tugas

d. Tanggung Jawab

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen?
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen?
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen?
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening?
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Bangunan Kebumen melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening?

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening.

1.5.2. Manfaat Praktis

Memberikan gambaran ke perusahaan tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi sebagai suatu strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan agar perusahaan bisa secara optimal meraih tujuan yang sudah ditetapkan.

