

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha mikro kecil menengah (UMKM) menjadi wadah bagi masyarakat untuk mengelola potensi yang ada pada suatu daerah. Perkembangan UMKM yang pesat ditandai dengan munculnya berbagai UMKM baru yang mulai merintis usahanya, mengakibatkan para pengelola usaha perlu meningkatkan daya saing agar tetap bertahan dan dapat mencapai tujuannya. Dalam pelaksanaannya perlu memperhatikan sumber daya yang dimiliki untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia atau karyawan menjadi faktor penting dalam penentuan kemajuan perusahaan maupun organisasi (Ramadhani, 2017).

Seringkali beberapa perusahaan mengalami permasalahan yang diakibatkan oleh kurangnya kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi baru maupun dengan sumber daya yang ada pada suatu perusahaan. Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting karena menyangkut dengan keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi. Sebuah perusahaan tidak akan pernah terlepas dari keahlian sumber daya manusia walaupun perusahaan tersebut memiliki teknologi yang canggih. Karena pada dasarnya, sumber daya manusia atau karyawan yang mengoperasikan (Setiawani, 2016). Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan diperlukan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang kompeten.

Karyawan yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila dalam diri individunya memiliki kinerja yang tinggi. Dengan adanya kinerja yang tinggi dari karyawan, memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Begitu pula sebaliknya, perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuan perusahaan apabila karyawan tidak memiliki kinerja yang baik (Kiswuryanto, 2014).

Tercapainya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor lingkungan baik eksternal maupun internal perusahaan. Faktor ini menjadi hal yang penting karena berkaitan langsung terhadap sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan diharapkan mampu memberikan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan agar tercapai efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Memenuhi tuntutan lingkungan yang positif, mengakibatkan perusahaan diharuskan mampu memanfaatkan kesempatan maupun mengatasi permasalahan yang dapat mengganggu lingkungan kerja karyawan (Prasetia, 2014).

Manajemen perusahaan perlu memperhatikan secara detail tentang lingkungan kerja. Walaupun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi, tetapi lingkungan kerja memusatkan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja ini meliputi segala sesuatu berupa penerangan, pengontrolan, kebersihan dan pengaturan keamanan perusahaan (Setiawani, 2016).

Lingkungan kerja dikatakan berdampak positif apabila sumber daya manusia atau karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara

optimal, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan memberikan dampak yang negatif, karena dapat mempengaruhi efektivitas dalam proses produksi serta tidak terciptanya sistem kerja yang efisien. Kesesuaian lingkungan kerja terhadap karyawan dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama (Pratiwi, 2011).

Karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan agar loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan maupun organisasi tetap terjaga dengan baik. Hal yang biasa digunakan oleh perusahaan dalam mempertahankan loyalitas karyawan salah satunya dengan memberikan kompensasi. Karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan akan meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan (Saputra, 2016).

Pemberian kompensasi kepada karyawan ini harus bersifat adil dan sesuai tanggung jawab yang dikerjakan oleh karyawan. Apabila pemberian kompensasi ini tidak sesuai dengan beban yang diberikan, dapat menjadikan kinerja karyawan menurun. Tentu saja hal ini dapat mengakibatkan perusahaan kehilangan karyawannya dan perlu mengeluarkan biaya yang lebih untuk menarik karyawan baru. Dimana memerlukan beberapa tahapan yang dibutuhkan untuk menarik karyawan baru. Hal ini sangat tidak efektif bagi perusahaan. Karena itu, pemberian

kompensasi perlu menyesuaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan (Setiawani, 2016).

Kompensasi ini dapat diartikan dengan istilah gaji, tunjangan, atau bonus. Gaji ini merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai kontribusi dalam pekerjaannya kaitannya dengan tujuan perusahaan. Tingkatan gaji yang diberikan kepada karyawan ini sangat penting. Karena berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam memikat maupun mempertahankan pegawai. Kebijakan pemberian gaji yang sehat ini bertujuan dalam memikat tenaga kerja yang kompeten serta mempertahankan pegawai (Indrawati, 2013).

Salah satu permasalahan yang sering terjadi di perusahaan adalah pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan. Sedangkan kompensasi sendiri merupakan faktor yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai, karyawan akan merasa puas sebanding dengan tenaga yang telah diberikan kepada perusahaan dalam mencapai tujuan. (Pratiwi, 2011).

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik. Kepuasan kerja karyawan berbeda-beda tergantung dengan persepsi individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya di tempat kerja. Karyawan akan merasakan puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang (Kiswuryanto, 2014).

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan sehingga perlu diberikan kontribusi yang optimal, dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan kerjanya. Apabila karyawan merasakan ketidaknyamanan maupun perasaan kurang dihargai, karyawan akan kesulitan dalam mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Hal itu akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan (Indrawati, 2013).

Dalam penelitian ini akan membahas menganalisis tentang pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan objek penelitian menggunakan UMKM yang berada di Daerah Wonogiri. Hal ini dikarenakan pada era global munculnya berbagai macam UMKM pada daerah-daerah. Dimana dengan tantangan global, para UMKM dituntut untuk dapat mempertahankan posisinya di masyarakat. Munculnya berbagai bidang yang sama di berbagai sektor UMKM, menjadikan para pendiri UMKM perlu waspada terhadap tantangan apa saja yang dapat diterimanya. Sehingga UMKM perlu memperkuat faktor internal yang dimilikinya untuk tetap bertahan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena pengetahuan tentang faktor ini yaitu faktor lingkungan kerja dan kompensasi sangat penting

bagi pengusaha UMKM agar dapat memberikan kenyamanan bagi para karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dan merasa haknya tercukupi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu melalui penelitian ini digunakan untuk mengukur apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perlu diketahui, kepuasan kerja setiap karyawan dengan karyawan yang lain memiliki tingkat yang berbeda, sehingga pengusaha UMKM perlu memperhatikan dengan seksama apa yang dibutuhkan oleh karyawannya.

Menurut hasil penelitian (Machaya, 2020) menarik kesimpulan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut (Tjitrabudi, 2019) menarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Sektor Garment Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Wonogiri?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Wonogiri?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Wonogiri?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Wonogiri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Wonogiri.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Wonogiri.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi sumber informasi baik secara teoritis maupun empiris untuk pihak-pihak yang akan melakukan penelitian kaitannya dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis.

a. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang pentingnya untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia, agar lebih dapat menghasilkan kinerja yang lebih efektif.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan referensi dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi

terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini akan dibahas berbagai hal secara garis besar yakni sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang tinjauan teori yang berkaitan dengan penelitian yang digunakan sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian dan definisi serta pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu juga dijelaskan mengenai sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai sejarah singkat objek penelitian dan analisis data, pengujian hipotesis dan interpretasi hasil.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan keterbatasan penelitian, serta saran sebagai bahan masukan dan yang berkaitan dengan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**