

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Sumber daya tersebut harus dibina, dipelihara dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang berkualitas, dengan kualitasnya sumber daya manusia diharapkan kepuasan kerja akan meningkat.

Menurut [1] kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja.

Menurut Sikula dalam [2] Iklim kerja merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut [3] menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi.

Menurut [4], bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh [3] yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt. Gapura Angkasa Cabang Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian [2] yang berjudul Pengaruh Iklim kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian [5] yang berjudul Pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian [6] yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap semangat kerja.

Berdasarkan penelitian [7] yang berjudul Pengaruh Iklim kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	42	35	5	-	2	-
Februari	42	30	8	-	2	2
Maret	42	33	9	-	-	-
April	42	31	11	-	-	-
Mei	42	27	13	-	2	-
Juni	42	31	8	-	3	-
Juli	42	33	7	-	1	1
Agustus	42	31	8	-	2	1
September	42	33	9	-	-	-
Oktober	42	33	7	-	1	1
November	42	26	14	-	2	-
Desember	42	24	15	-	2	1

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda- beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya semangat kerja yang di terima oleh pegawai terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan pengaruh pada

kepuasan kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang yang tidak maksimal karena pada saat pegawai terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda kepuasan kerja yang kurang maksimal akan menyebabkan kerugian besar bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya kepuasan kerja seperti buruknya iklim kerja pada karyawan dan Kompensasi yang diberikan pada karyawan yang rendah yang berdampak pada keterampilan teknis dan kepercayaan karyawan dalam bekerja, kurangnya kepuasan kerja, dan faktor lainnya berupa rendahnya semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang dengan memberi judul: **“Pengaruh Iklim Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya Iklim kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
2. Kurangnya Kompensasi yang diberikan pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
3. Minimnya semangat kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.

4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
5. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
6. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMP dan SMA.
7. Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disini pegawai lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadinya keterlambatan.
8. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi, disini pegawai antara organisasi kurang kompak dalam melaksanakan tugas atau kurang peduli antar sesama anggota organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kepuasan kerja. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Iklim kerja dan Kompensasi dan sebagai variabel intervening adalah semangat kerja dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Iklim kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?

2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?
3. Apakah Iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?
6. Apakah Iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja sebagai variable intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?
7. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja sebagai variable intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Iklim kerja terhadap semangat kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap semangat kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.

3. Untuk mengetahui pengaruh Iklim kerja terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Iklim kerja terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja sebagai variable intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja sebagai variable intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh Iklim kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang yang berkaitan dengan Iklim kerja, Kompensasi dan semangat kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.