

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam organisasi dan institusi. Tanpa peran masyarakat, organisasi dan lembaga tidak dapat berfungsi, meskipun berbagai elemen yang diperlukan sudah tersedia. Organisasi akhir-akhir ini semakin menaruh perhatian pada pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, karena kualitas sumber daya manusia menentukan dan mewakili kualitas dan kuantitas suatu organisasi atau lembaga.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompensasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang didefinisikan sebagai segala sesuatu bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai individu karena besaran kompensasi mencerminkan besarnya pekerjaan mereka antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Saban dkk, 2020). Setelah lingkungan kerja, kompensasi merupakan salah satu faktor variabel terpenting yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Karena kompensasi yang rendah akan membuat karyawan merasa tidak dihargai sehingga akan terjadi penurunan produktivitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian dari organisasi dan petinggi dari perusahaan mengatur kompensasi secara rasional dan adil agar kesejahteraan karyawan dapat terjamin adanya.

Namun disisi lain ada juga kompensasi atau insentif yang diperoleh melalui lemburan kerja, tetapi menurut beberapa perusahaan menganggap lemburan dalam produktivitas sangat tidak efektif dan efisien sehingga perusahaan memadatkan proses produktivitas sesuai dengan jam kerja yang ada.

Selain kompensasi, menurut sebagian karyawan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor terpenting saat ini, hal ini dapat terlihat sebagaimana orang lebih memilih untuk bekerja di lingkungan yang membuatnya nyaman meskipun dengan gaji yang terbilang kecil, daripada sebaliknya. Pertimbangan ini dibuat karena lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal, jika karyawan sangat nyaman akan lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga munculah sikap disiplin kerja.

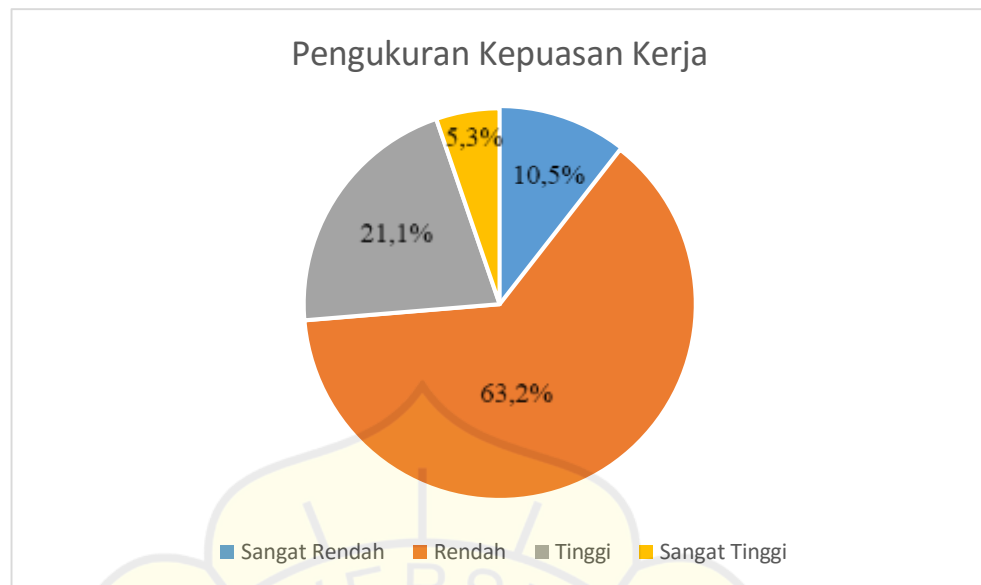
Karyawan selalu menginginkan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, sehingga ia dapat melakukan pekerjaan lebih produktif dan tujuan kerja dapat tercapai dengan baik. Kenyamanan lingkungan kerja yang baik ini dapat berupa fisik maupun non-fisik, tentunya hal ini adalah harapan bagi setiap pegawai sehingga ia dapat menciptakan produktivitas yang tinggi dan juga akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang *toxic* atau tidak dapat membuat kemampuan individu karyawannya berkembang, selain itu juga kurangnya fasilitas yang

diberikan akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan tentunya akan menimbulkan beban kerja bagi karyawan yang bekerja.

Beban kerja sebagai variabel moderasi merupakan salah satu penghubung antara pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan. Beban kerja berlebihan yang harus ditanggung oleh karyawan sering menjadi pemicu menurunnya kinerja (Mukhtar, 2021:46). Ketidakmampuan karyawan mengelola emosi diri saat beban kerja yang diperintahkan pimpinan semakin banyak, kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan. Beban kerja yang ada sudah membuat karyawan merasa lelah, apalagi bila beban kerja bertambah maka akan bertambah pula kelelahan individu. Tetapi hendaknya beban kerja yang bertambah tidak membuat tekanan. Ketidaksesuaian kompensasi terhadap beban kerja yang di hadapi oleh karyawan akan membuat penurunan kinerja karyawan, apalagi jika terdapat ketidaksesuaian dalam penempatan akan membuat karyawan sulit untuk beradaptasi dengan cepat. Dalam praktiknya, beban kerja yang tinggi dapat mengurangi efek positif dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Hakeem menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan (Hakeem, 2020). Dengan demikian, beban kerja dapat berperan sebagai variabel moderasi yang menentukan sejauh mana kompensasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

PT Inkote Indonesia merupakan perusahaan manufaktur dalam bidang penjualan cat dan tinta yang sedang berkembang. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf HRD dan beberapa karyawan di PT Inkote Indonesia bagian *office* mengenai keluhan yang terkait oleh karyawan terhadap kepuasan kerja. Bahwa penyebab kepuasan kerja karyawan pada perusahaan yaitu mengenai gaji/kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yang terbilang tidak sesuai dengan *jobdesk* dan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penelitian melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan PT Inkote Indonesia, untuk menentukan variabel tersebut berupa Disiplin Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi. Kuesioner diisi oleh 20% responden yaitu 19 karyawan untuk menjelaskan variabel yang menjadi faktor kepuasan kerja pada PT Inkote Indonesia. Berikut persentase variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT Inkote Indonesia.



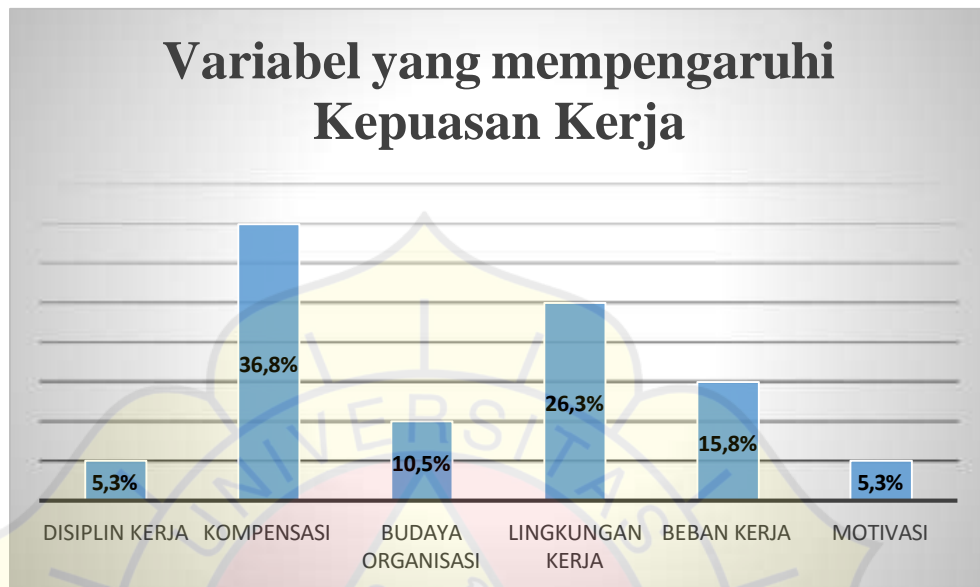
Sumber data: diolah oleh Penulis tahun 2025

### **Gambar 1. 1 Hasil Pra Kuesioner Tingkat Kepuasan Kerja dan Wawancara**

Diagram hasil pra kuesioner dan wawancara kepuasan kerja karyawan pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Inkote Indonesia adalah sangat rendah dengan persentase 10,5% dan rendah dengan persentase sebesar 63,2%. Untuk persentase tinggi adalah 21,1% dan sangat tinggi dengan persentase 5,3% dari 19 orang karyawan PT Inkote Indonesia.

Selanjutnya cara mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang di duga mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT Inkote Indonesia dengan variabel berupa Disiplin Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi,

Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi. Kuesioner pra server ini diisi oleh 19 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



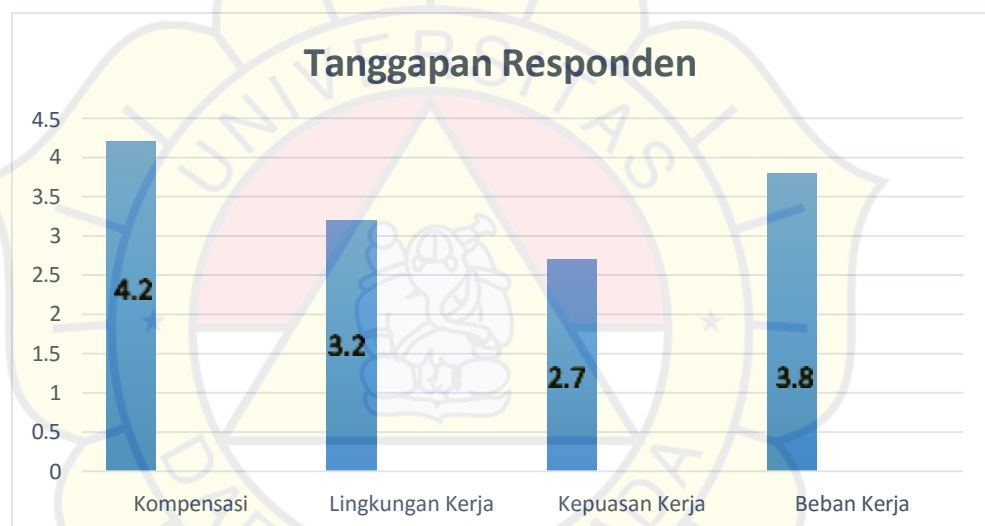
Sumber data: diolah oleh Penulis tahun 2025

### **Gambar 1. 2 Variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan**

Penjelasan pada Gambar 1.2 berkaitan dengan penyebaran kuesioner kepada sampel 19 karyawan, PT Inkote Indonesia memberikan informasi sebagai berikut: nilai rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 5.3% menunjukkan nilai yang dapat diabaikan; nilai rata-rata variabel kompensasi sebesar 36,8% menunjukkan nilai yang cukup tinggi; nilai rata-rata variabel budaya organisasi 10,5% menunjukkan nilai yang sangat diabaikan; nilai rata-rata lingkungan kerja 26,3% menunjukkan nilai yang cukup; nilai rata-rata variabel beban kerja 15,8% menunjukkan nilai yang cukup; nilai rata-rata variabel motivasi 5,3% menunjukkan nilai yang sangat diabaikan.

Oleh karena itu, faktor kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja

karyawan PT Inkote Indonesia. Penulis kemudian memberikan kuesioner penelitian eksplorasi kepada 19 karyawan tetap di PT Inkote Indonesia untuk melakukan penelitian pendahuluan. PT Inkote Indonesia merupakan data observasi awal yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Inkote Indonesia pengolahan data berdasarkan penyebaran kuesioner digambarkan pada gambar berikut:



Sumber data: diolah oleh Penulis tahun 2025

**Gambar 1. 3 Tanggapan Responden**

Dari gambar 1.3 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat merujuk pada nilai interpretasi bahwa nilai kompensasi rata-rata sebanyak 4,2 yang artinya keseluruhan responden sangat setuju bahwa kompensasi sangat tinggi, selanjutnya interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata sebanyak 3,2 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa lingkungan kerja sangat baik, lalu ada interpretasi setuju bahwa beban kerja rata-rata sebanyak 3,8 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa beban kerja besar, dan

interpretasi nilai kepuasan kerja sebanyak 2,7 yang artinya kepuasan kerja pada karyawan PT Inkote Indonesia sangat rendah.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa terdapat gap/permasalahan antara kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis menjadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Beban Kerja sebagai Moderasi di PT Inkote Indonesia

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada PT Inkote Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan PT Inkote Indonesia rendah.
2. Kompensasi karyawan PT Inkote Indonesia tinggi.
3. Lingkungan Kerja karyawan PT Inkote Indonesia tergolong baik untuk dijadikan tempat bekerja.
4. Beban kerja yang diterima karyawan PT Inkote Indonesia tinggi.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan masalah diatas maka penelitian fokus membatasi pada masalah kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan beban kerja. Karena peneliti sudah menyebarkan angket kepada

responden, yang peneliti jadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Inkote Indonesia Bagian *Office*.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan dipermasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap Beban Kerja?
2. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Beban Kerja?
3. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh langsung dengan Kepuasan Kerja?
5. Apakah Beban Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja?
6. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja dengan Beban Kerja sebagai *Moderasi*?
7. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja dengan Beban Kerja sebagai *Moderasi*?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Beban Kerja pada PT Inkote Indonesia?
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Beban Kerja pada PT Inkote Indonesia?
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Inkote Indonesia?
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Inkote Indonesia?
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Inkote Indonesia?
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Beban Kerja sebagai *Moderasi* PT Inkote Indonesia?
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Beban Kerja sebagai *Moderasi* pada PT Inkote Indonesia?

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti mampu memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperjelas serta memperkaya keilmuan pada bidang sumber daya manusia khusus yang terkait dengan Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan dengan Beban Kerja sebagai *Moderasi* pada karyawan tetap PT Inkote Indonesia.

b. Kegunaan Praktis

1) Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam kegiatan kepuasan kerja karyawan.

2) Bagi Penulis

Dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan menjadi pertimbangan khususnya dalam bidang mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

