

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi mesin terpenting bagi semua aktivitas yang dijalankan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi dimana keterampilan karyawannya dapat ditingkatkan dan dikembangkan secara optimal. Sebuah bisnis perusahaan tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang berhubungan dengan faktor manusia, sebagai salah satu modal dasar tercapainya tujuan perusahaan. Perkembangannya di dunia bisnis menunjukkan bahwa perusahaan daerah air minum kabupaten lamongan merupakan elemen yang membutuhkan sumber daya manusia.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamongan merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat, yang bertempat di Jl. Lamongrejo No. 96 Sidokumpul Lamongan Jawa Timur 62213. Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamongan memiliki tujuan untuk mewujudkan serta meningkatkan pelayanan umum, berupa jasa kepada masyarakat dengan jalan memenuhi dan mengusahakan kebutuhan air minum yang bersih dan sehat bagi kesejahteraan masyarakat. Dan perusahaan ini memiliki karyawan di pusat dan beberapa ada di unit. Peran karyawan memiliki nilai penting dalam tercapainya target atau tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ke perusahaan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pdam lamongan. Permasalahan tersebut terjadi karena perusahaan jarang memberikan bonus kepada karyawan ketika target perusahaan tercapai sehingga karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja. Kepuasan kerja yang menurun ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Karyawan sering meninggalkan kantor saat jam kerja berlangsung dan kembali lagi hanya untuk absen.

Untuk menyelesaikan masalah dan hambatan yang dihadapi perusahaan, tentunya harus lebih meningkatkan kepuasan kerja supaya karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan maksimal dan bisa meningkatkan produktivitas kerjanya. Kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja dari karyawan. Sedangkan jika kepuasan kerja rendah maka dapat menimbulkan dampak negatif. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan dapat melakukan bisnis dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan beberapa hal yang mempengaruhinya, seperti kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia menuntut manajemen untuk memberikan motivasi kepada karyawan guna mencapai kepuasan kerja dan mendukung produktivitas dengan hasil yang maksimal. Menurut Sudaryo, *et al.*, (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi

menciptakan ikatan positif antara karyawan pdam dengan pekerjaannya, sehingga dapat diharapkan hasil yang optimal dari karyawan tersebut. Hampir semua perusahaan termasuk pdam lamongan, ingin mengalami kemajuan yang sangat pesat dan ditandai dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Jika kepuasan kerja dapat dikelola dengan baik dan benar, penerapan sistem manajemen akan ditingkatkan dengan baik. Salah satunya pemimpin memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka dengan memberikan penghargaan atau kompensasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Menurut Sutrisno dalam Sa'adah, *et al.*, (2021) kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Imbalan datang dalam berbagai bentuk, seperti kontribusi finansial, perlengkapan dan fasilitas, serta peluang karir. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan pdam lamongan agar meningkatkan kapasitas produksi dan meningkatkan pelayanan membutuhkan tenaga kerja yang rajin, disiplin dan bertanggung jawab. Tentunya untuk memenuhi kebutuhan personel yang kompeten dan cakap, hal tersebut harus didukung dengan menciptakan aspek-aspek yang mendukung kepuasan kerja pegawai, seperti kompensasi yang adil dan wajar untuk pekerjaan yang dilakukan dan ketersediaan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan layak. Pencapaian dua hal tersebut membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang baik tentunya membuat karyawan merasa

nyaman dan aman dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kualitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan lancar menjamin kinerja maksimal yang dihasilkan. Menurut Sitinjak, L. N. (2018) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung tidak terlepas dari pegawai di tempat kerja sehingga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dari seorang karyawan dalam bekerja. Dan karyawan harus memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik serta tersedianya fasilitas yang menunjang produktivitas kerja, maka tentunya akan membuat seorang karyawan tersebut merasa nyaman serta disiplin terhadap pekerjaan.

Menurut Nopitasari & Krisnandi (2018) menyatakan disiplin kerja merupakan syarat yang sangat dibutuhkan bagi seluruh karyawan untuk membentuk sikap, perilaku dan gaya hidup disiplin yang memudahkan pekerjaannya dan menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif. Disiplin kerja pegawai pdam lamongan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Disiplin sebagai kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan dan memotivasi mereka untuk secara sukarela mematuhi keputusan, peraturan, dan nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Semua orang ingin berprestasi, terutama dalam bidang pekerjaan. Pegawai pdam lamongan memiliki tingkat pencapaian dan keberhasilan dalam bekerja yang tidak hanya didukung oleh kemampuan intelektualnya, tetapi juga oleh kemampuannya dalam mengelola emosinya.

Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk membuat keputusan tegas bahkan dalam situasi stres. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk menunjukkan integritas. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berpikir jernih di bawah tekanan, bertindak secara etis, dan berpegang pada prinsip yang memiliki dorongan prestasi. Menurut Auda (2018) kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk memahami emosi orang lain secara efektif, waspada terhadap emosi orang lain, dan proaktif agar berhasil dalam bekerja, serta kemampuan untuk bekerja secara produktif. Di perusahaan, kecerdasan emosional cukup berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja serta komitmen seseorang dalam suatu organisasi.

Pimpinan pdam lamongan ingin memastikan bahwa semua anggota memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi akan menciptakan loyalitas dan kepatuhan pribadi untuk mematuhi peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Menurut Sudaryo, *et al.*, (2018) komitmen organisasi merupakan keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaan dan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen terhadap suatu organisasi dapat diartikan sebagai identifikasi dan keterlibatan orang yang relatif kuat terhadap suatu organisasi.

Diantara beberapa literatur jurnal yang telah terpublis oleh Barata, Juliahir (2020) terdapat 3 variabel yakni Kecerdasan emosional, Kompensasi, Komitmen Organisasi. Jurnal kedua dari Haq, saiful et al., (2021) terdapat 3 variabel yakni Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja. Dari penjabaran literatur jurnal diatas terdapat kebaruan dalam penelitian ini yaitu

penambahan variabel sehingga menjadi 6 yakni kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dimana salah satu variabel dijadikan sebagai variabel mediasi/variabel intervening yang merupakan perantara antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu kebaruan dari penelitian ini terletak pada obyek penelitiannya yakni berada di perumda air minum kabupaten lamongan. Dengan menggunakan alat uji berupa *SEM-PLS*, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan metode analisis regresi berganda yang diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH (PERUMDA) AIR MINUM KABUPATEN LAMONGAN (METODE STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM)-PARTIAL LEAST SQUARE (PLS))”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah:

- 1 Apakah kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)* ?

- 2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)* ?
- 3 Apakah disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)* ?
- 4 Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)* ?
- 5 Apakah kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)* ?
- 6 Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)* ?
- 7 Apakah disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)* ?
- 8 Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)* ?
- 9 Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan

terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)* ?

10 Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja di mediasi komitmen organisasi pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)* ?

11 Apakah disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja di mediasi komitmen organisasi pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka bisa diuraikan tujuan yang mendasari penelitian ini :

1 Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)*.

2 Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)*.

3 Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif secara

signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)*.

- 4 Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)*.
- 5 Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)*.
- 6 Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)*.
- 7 Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)*.
- 8 Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)*.
- 9 Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif secara

signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)*.

10 Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja di mediasi komitmen organisasi pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)*.

11 Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja di mediasi komitmen organisasi pada Karyawan PDAM Lamongan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak di antaranya:

1.4.1 Manfaat Praktis

1.4.1.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian di harapkan sebagai tolak ukur khusus nya atas pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja di mediasi komitmen organisasi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamongan.

1.4.1.2 Bagi Universitas

Dengan penelitian ini dapat di manfaatkan sebagai

referensi tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja di mediasi komitmen organisasi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamongan, dan dapat menambah jumlah bacaan di perpustakaan khususnya pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan.

1.4.1.3 Bagi Penulis

Dengan penelitian yang dilakukan ini penulis mendapatkan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja di mediasi komitmen organisasi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamongan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja di mediasi komitmen organisasi.