

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Provinsi Bali merupakan sektor pariwisata yang terkenal akan destinasi wisata alamnya yang indah, seperti wisata pantai, gunung dan danau. Selain itu, Bali juga terkenal akan adat istiadat dan budayanya yang unik dan beragam. Hal tersebut menjadikan Bali sebagai salah satu destinasi wisata yang banyak dikunjungi oleh para wisatawan. Bahkan Bali dinobatkan sebagai salah satu destinasi wisata terbaik di dunia dengan predikat ‘*The Best Island*’ dalam DestinAsian Readers’ Choice Awards (Kemenkraf/Bapekraf RI, 2024). Selain sektor pariwisata alam dan budayanya, Bali juga memiliki aneka ragam kerajinan yang memiliki bentuk dan ciri khas yang unik sehingga tak jarang hasil produksi kerajinan di Bali dijadikan sebagai komoditas yang cukup diperhitungkan baik dikalangan lokal, nusantara dan bahkan dalam keperluan ekspor. Komoditas kerajinan menjadi tumpuan Bali dalam meraup devisa karena komoditas kerajinan menjadi salah satu komoditas yang stabil dalam memberikan kontribusi cukup besar dari keseluruhan ekspor Bali. Tercatat pada tahun 2023 produk kerajinan memiliki kontribusi ekspor sebesar \$94 juta atau sebesar 31,38 persen (NusaBali.com, 2024). Secara umum, industri kerajinan memang menjadi salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Bahkan Indonesia memegang market share hingga dua persen dari pangsa pasar produk kerajinan dunia (Ikm.Kemenperin, 2024).

Berdasarkan fenomena yang ada, penting bagi industri kerajinan untuk memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusianya. Sumber daya manusia (SDM)

adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Enny, 2019). Sumber daya manusia menjadi salah satu elemen utama bagi suatu organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain, seperti modal dan teknologi. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia itu sendiri yang menjadi faktor utama yang mengendalikan faktor lain. Sehingga sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, faktor sumber daya manusia sangat perlu mendapat perhatian utama dalam pengelolaannya agar dalam pemanfaatannya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sehingga, apabila perusahaan atau instansi menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan maksimal dan efisien, maka kebutuhan karyawan harus diperhatikan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memperhatikan kebutuhan karyawan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh seluruh sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan, penilaian atau cara seseorang bersikap dengan pekerjaan yang dilakukannya (Santoso dan Dewi, 2019). Menurut Robbins (2015) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan. Sedangkan menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja juga diartikan sebagai sebuah keadaan

emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Qomariah, 2020). Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, baik itu perasaan senang atau tidak menyenangkan, puas ataupun tidak puas.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Kepuasan kerja antara karyawan satu dengan karyawan lainnya memiliki tingkatan yang berbeda-beda. Tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut (Qomariah, 2018). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung lebih kooperatif, kreatif, dan inovatif sehingga mampu membantu perusahaan untuk berkembang (Sukmakirana dan Nurwanti, 2022). Sedangkan, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menimbulkan sikap atau tingkah laku negatif terhadap pekerjaannya (Azhar, dkk, 2020). Hal tersebut tentu akan menyebabkan hasil kerja karyawan yang kurang optimal. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan karyawannya karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan berdampak besar bagi perkembangan perusahaan. kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja (Sudaryo, dkk, 2018)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Azhar, dkk, 2020). Kompensasi merupakan hak wajib bagi seluruh karyawan karena merupakan balasan dari

hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Enny, (2019) yang menyatakan kompensasi sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan. Kompensasi dapat menjadi pemenuhan kebutuhan karyawan karena sejatinya seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mendapat kompensasi dengan adil dan layak akan cenderung merasa lebih puas (Vionika, dkk, 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian dari Suciani, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, didukung oleh penelitian dari Fitriani K (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian dari Saputra (2022) dan Haholongan dan Elviayuliana (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Andardinata dan Rahmat, 2022). Lingkungan kerja adalah seluruh perkakas dan alat kerja yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sutrisno dalam Oktaviani, 2021). Menurut Nitisemito (dalam Rahmanita, 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan, menurut Rahmawati, dkk

(2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Berdasarkan definisi dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang ada disekitar tempat kerja secara fisik dan non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. pernyataan ini didukung oleh Paendong, dkk (2019) yang menyatakan bahwa selain mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif, lingkungan kerja yang baik juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat secara positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Yulianti dan Santoso (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian dari Budiadnyana, dkk (2019), Oktaviani dan Mayasari (2021) serta Dhani dan Surya (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian dari Rasyid dan Tanjung (2020) dan Fitriani (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Keterkaitan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tertuang pada teori yang dikemukakan oleh Herzberg yang dinamakan teori dua faktor yang dalam teori ini menyatakan ketidakpuasan dan kepuasan tidak termasuk

kedalam kelompok yang sama melainkan berasal dari kelompok yang berlainan yakni *motivators* yang merupakan kepuasan dan *hygiene factors* yang merupakan ketidakpuasan. *Hygiene factors* berhubungan dengan keseluruhan keadaan yang berada di sekitar pekerjaan (meliputi kondisi pekerjaan, keamanan, pengawasan, upah, serta hubungan dengan sesama) dan tidak berasal dari bagaimana pekerjaan tersebut dan sebaliknya *motivators* berasal dari faktor yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi sifat pekerjaan, promosi, prestasi kerja, peluang dan kesempatan untuk mengembangkan diri disertai dengan pengakuan (Hastuti dan Mayasari, 2023). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Vionika, dkk (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, terjadi perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Rasyid dan Tanjung (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Salah satu organisasi yang ada di Kabupaten Buleleng yang membantu pengerajin anyaman bambu dalam memasarkan produknya adalah *Bamboo Corner Handycraft* Desa Sidatapa. *Bamboo Corner Handycraft* merupakan sebuah komunitas atau organisasi yang mewadahi para pengerajin anyaman bambu yang ada di desa Sidatapa. Organisasi ini membantu para pengerajin anyaman bambu untuk memasarkan produk anyaman bambu yang dibuat. *Bamboo Corner Handycraft* merupakan program rintisan dari *English Corner Community* yang dirintis sejak tahun 2020 yang terletak di Banjar Dinas Delod Pura, Desa Sidatapa, Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng. Kehadiran organisasi ini sangat membantu para pengerajin anyaman bambu dalam

memasarkan hasil produk anyamannya. Produk yang dihasilkan oleh para penganyam sangat bervariasi, kurang lebih hampir 30 jenis produk yang dihasilkan. Sampai saat ini sebanyak 32 orang pengerajin anyaman bambu yang sudah ikut bergabung dalam organisasi *Bamboo Corner Handycraft*

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di *Bamboo Corner Handycraft* terdapat fenomena kepuasan kerja pengerajin yang tergolong rendah. Observasi dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner awal yang diberikan kepada 10 pengerajin yang ikut bergabung dalam organisasi *Bamboo Corner Handycraft*. Adapun hasil kuesioner awal kepuasan kerja pengerajin anyaman bambu di *Bamboo Corner Handycraft* pada Tabel berikut.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Awal Kepuasan Kerja Pengerajin Anyaman Bambu
di *Bamboo Corner Handycraft*

No	Inisial Responden	Kepuasan Kerja			Total	Kategori
		Pemenuhan Kebutuhan	Perbedaan	Supervisi		
1	KEP	2	3	2	7	Sedang
2	KT	2	2	2	6	Rendah
3	DPP	2	3	3	8	Sedang
4	MS	2	2	2	6	Rendah
5	KRD	2	3	3	8	Sedang
6	KS	3	3	2	8	Sedang
7	IS	2	2	3	7	Sedang
8	PR	2	3	2	7	Sedang
9	INM	2	2	3	7	Sedang
10	KM	3	3	3	9	Sedang
	Jumlah	22	26	25	73	Rendah

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Dari hasil penyebaran kuesioner awal kepuasan kerja pengerajin anyaman bambu di *Bamboo Corner Handycraft* dapat dikatakan kepuasan kerja pengerajin masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata perolehan skor kuesioner

awal yang berjumlah 73 dengan rentang skor 51-75 termasuk dalam kategori rendah (Lampiran 03).

Rendahnya kepuasan kerja pengerajin anyaman bambu diduga karena kompensasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada 10 pengerajin anyaman bambu di *Bamboo Corner Handycraft* beberapa pengerajin mengeluhkan pendapatan dari hasil membuat anyaman terkadang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan harian. Hal tersebut disebabkan karena pesanan produk anyaman bambu yang didapatkan tidak menentu. Sistem kerja pengerajin anyaman bambu di *Bamboo Corner Handycraft* adalah pengerajin akan membuat produk anyaman bambu sesuai dengan pesanan yang didapatkan oleh *Bamboo Corner Handycraft*. Upah yang didapatkan oleh pengerajin tergantung pada jumlah produk yang dibuat serta didasarkan pada jenis produk yang dibuat. Sehingga upah yang didapatkan oleh pengerajin satu dengan pengerajin lainnya tentu akan berbeda.

Selain upah yang rendah, kurangnya fasilitas kerja yang disediakan juga menjadi permasalahan. Kurangnya fasilitas kerja seperti mesin pembelah bambu yang digunakan masih tradisional. Dalam memecah bambu para pengerajin masih menggunakan alat tradisional seperti parang atau blakas Bali dan belum menggunakan alat modern seperti mesin pemecah bambu. Hal ini berdampak ketika terdapat pesanan produk yang banyak namun dengan jangka waktu yang singkat membuat para pengerajin merasa kewalahan dalam membuat produk karena mengejar target agar dapat selesai tepat waktu.

Selain kompensasi, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja pengerajin anyaman bambu yaitu lingkungan kerja. Berdasarkan

hasil observasi awal dan menurut para pengerajin anyaman bambu terlihat bahwa kurang memadainya luas tempat produksi. Sehingga pengerajin merasa kurang leluasa dalam membuat produk. Selain itu, pengerajin anyaman bambu merasa terganggu dengan suara bising yang ada disekitar tempat mereka bekerja. Suara bising tersebut berasal dari suara musik yang menyala dengan volume besar. Suara bising tersebut dapat mengganggu fokus pengerajin dalam mengerjakan produk anyaman.

Berdasarkan hasil pemaparan latar belakang diatas dan adanya inkonsistensi hasil penelitian maka penulis tertarik untuk menguji **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pengerajin Anyaman Bambu di *Bamboo Corner Handycraft* Desa Sidatapa”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menurunnya kepuasan kerja pengerajin anyaman bambu di *Bamboo Corner Handycraft* Sidatapa yang dilihat dari pemenuhan kebutuhan, perbedaan, dan supervisi.
2. Kompensasi yang diperoleh pengerajin tidak menentu karena tergantung pesanan produk yang diberikan oleh *Bamboo Corner Handycraft* Desa Sidatapa.
3. Lingkungan kerja pengerajin masih dirasakan kurang nyaman karena terganggu akan suara bising.
4. Pengerajin masih menggunakan alat kerja tradisional.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, serta untuk membuat penelitian lebih terfokus pada masalah yang diangkat, maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pengerajin anyaman bambu di *Bamboo Corner Handycraft* Sidatapa.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pengerajin anyaman bambu di *Bamboo Corner Handycraft* Sidatapa?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pengerajin anyaman bambu di *Bamboo Corner Handycraft* Sidatapa?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pengerajin anyaman bambu di *Bamboo Corner Handycraft* Sidatapa?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang peneliti dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh penjelasan penelitian dari masalah-masalah berikut:

1. Menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pengerajin anyaman bambu di *Bamboo Corner Handycraft* Sidatapa.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pengerajin anyaman bambu di *Bamboo Corner Handycraft* Sidatapa.
3. Menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

pengerajin anyaman bambu di *Bamboo Corner Handycraft* Sidatapa.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, khususnya bagi pengerajin anyaman bambu di *Bamboo Corner Handycraft* Sidatapa sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan kompensasi, dan lingkungan kerja sehingga dapat memaksimalkan kepuasan kerja pengerajin anyaman bambu.

