

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Data Turnover Karyawan Owabong	3
Tabel 3 1 Definisi Operasional	47
Tabel 4. 1 Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4. 2 Berdasarkan Usia	68
Tabel 4. 3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4. 4 Berdasarkan Status Pernikahan	70
Tabel 4. 5 Berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel 4. 6 Berdasarkan Bagian/Divisi	71
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas	74
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4. 9 Analisis Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja	76
Tabel 4. 10 Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi	77
Tabel 4. 11 Analisis Statistik Deskriptif Kepemimpinan	78
Tabel 4. 12 Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik	80
Tabel 4. 13 Analisis Statistik Deskriptif Disiplin Kerja	81
Tabel 4. 14 Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik	82
Tabel 4. 15 Hasil Uji t	84
Tabel 4. 16 Hasil Uji F (Goodness of Fit Model)	87
Tabel 4. 17 Hasil Uji Determinan (R^2)	89
Tabel 4. 17 Hasil Uji Normalitas	90
Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	91
Tabel 4. 19 Hasil Uji Multikolinearitas	92

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri pariwisata merupakan salah satu industri yang mendatangkan devisa terbesar bagi suatu negara, oleh karena itu setiap negara berupaya untuk mengembangkan kegiatan di bidang pariwisata (Kemnaker, 2022). Pariwisata seringkali dipersepsikan sebagai mesin ekonomi penghasil devisa bagi pembangunan ekonomi di suatu negara tidak terkecuali di Indonesia. Pembangunan pariwisata diharapkan mampu memberikan kesempatan bagi seluruh rakyat Indonesia untuk berusaha dan bekerja. Pariwisata akan menjadi sumber daya potensial yang dapat mendatangkan penghasilan, dan juga sebagai industri ‘bersih’ yang tidak menimbulkan polusi serta dapat mendukung terbukanya tenaga kerja. Pemerintah Indonesia sendiri memasukkan sektor pariwisata sebagai salah satu dari tiga sektor unggulan dalam lima tahun terakhir, bersama dengan sektor pertanian serta manufaktur dan industri pengolahan (Huda, 2020).

Pariwisata juga memiliki peran sebagai upaya pengentasan kemiskinan melalui penyerapan tenaga kerja dibidang pariwisata. Bank Indonesia (BI) menyatakan pariwisata menjadi sektor yang paling efektif untuk meningkatkan devisa negara (Rahma, 2020) dalam (Wardhani dkk., 2023). Perkembangan pariwisata mendorong dan mempercepat pertumbuhan ekonomi. Pariwisata menciptakan permintaan, baik konsumsi maupun investasi, dimana keduanya akan menimbulkan kegiatan produksi barang dan jasa (Yakup dan Haryanto,

2019).

Kabupaten Purbalingga adalah salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Tengah, yang menyimpan potensi pariwisata yang cukup besar. Kabupaten Purbalingga tidak kalah dibandingkan kota lain, terutama wisata alam. Hal itu dikarenakan kota ini berada di daerah pegunungan dengan pemandangan yang indah dan udara yang sejuk. Ada 38 objek wisata yang terdapat di Kabupaten Purbalingga yang bisa dikunjungi seperti objek wisata yang populer yaitu Owabong, Gowa Lawa, Puncak Sendaren, Canyoning Arus Watu Mujur, Curug Sumba, Rafting di Sungai Klawing, Bukit Watu Geong. Obyek Wisata Air Bojongsari terletak didaerah kabupaten Purbalingga tepatnya yaitu di desa Bojongsari kecamatan Bojongsari Purbalingga. Obyek wisata air Bojongsari atau biasa disingkat “**OWABONG**” adalah perusahaan daerah kabupaten Purbalingga yang bergerak dibidang pariwisata berdiri pada tahun 2003 yang di prakarsai oleh pemerintah daerah kabupaten Purbalingga. Obyek wisata air Bojongsari menjual sarana bermain bermacam-macam kolam air diantaranya yaitu pantai bebas tsunami yang dikonsep dengan suasana pasir putih, kolam pesta air yang dilengkapi dengan arena bermain anak, kolam arus/kanal arus, kolam renang olympic yang berstandar internasional, kolam awalwaterboom dan kolam akhir yang dilengkapi dengan trampoline, big pillow serta ember tumpah. Obyek wisata air bojongsari mempunyai karyawan dengan total jumlah 130 karyawan (Giyanto 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Objek Wisata Owabong yang dilakukan tanggal 16 April 2023 fenomena yang terjadi di Owabong kepuasan kerja karyawan Owabong dianggap kurang memuaskan hal ini

dikarena banyak karyawan yang kurang puas dengan gaji yang diperoleh dan pekerjaan yang didapat setiap hari. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil survey yang dilakukan kepada salah satu karyawan Owabong. Hasil survey wawancara dengan beberapa karyawan di Owabong sering kali karyawan ada yang mogok dalam bekerja, tidak hadir dalam bekerja hal ini disebabkan karena mereka tidak puas dengan gaji yang diterima karena dianggap tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu, tingginya tingkat formasi untuk semua jabatan artinya karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan mendapatkan kenaikan posisi yang membuat perputaran formasi karyawan cukup tinggi begitupun sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja kurang baik akan mendapat penurunan posisi. Selain itu, turnover karyawan di OWABONG relatif sering terjadi, hal ini bisa menjadi salah satu alasan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Data turnover karyawan owabong dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 1 Data turnover Karyawan OWABONG

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Keluar	Masuk
2021	140	9	3
2022	144	14	1
2023	131	4	3
2024	130	-	-
Jumlah	428	27	7

Sumber : *Data Primer, 2024*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa adanya karyawan yang keluar disetiap tahunnya, pada tahun 2021 karyawan yang keluar sebanyak 9 orang. Selanjutnya pada tahun 2022 karyawan yang keluar sebanyak 14 orang,

dan pada tahun 2023 karyawan yang keluar sebanyak 4 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Owabong yang keluar lebih banyak daripada yang masuk, hal tersebut menandakan bahwa adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan di Owabong.

Tingkat kepuasan karyawan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak Owabong memberikan pelatihan dengan memprioritaskan karyawan tetap untuk menjamin keberlangsungan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan serta visi misi yang telah dibuat harus selalu mampu bersaing dengan perkembangan dan tuntutan zaman.

Sistem Kerja karyawan owabong full jam kerja yaitu hari senin – minggu dari jam 07.00 – 17.00 WIB dan sistem libur atau cuti ditentukan oleh pihak perusahaan. Sistem absensi tergolong ketat karena menggunakan *fingerprint* yang artinya setiap karyawan yang hadir dan pulang harus sesuai aturan. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab kurang puasnya karyawan di Owabong. Saat ini bukan hanya faktor eksternal saja yang dapat mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan, namun faktor internal memiliki pengaruh dalam peningkatan atau penurunan kinerja sebuah perusahaan. Misalnya dengan kepuasan yang didapat oleh karyawan selama berkerja dalam sebuah perusahaan, jika karyawan puas dengan pekerjaannya sangat tidak mungkin kinerja yang ditunjukkan selama bekerja pun akan semakin baik. Dampak karyawan dari tidak puas dalam pekerjaan yang dilakukan yaitu karyawan cenderung kurang bersemangat dan tidak termotivasi, yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas salah satunya pekerjaan jadi terhambat, hasil kerja karyawan kurang maksimal dalam melayani konsumen (Latief dkk., 2019).

Persaingan yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan untuk senantiasa melakukan introspeksi dan inovasi melalui berbagai strategi untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Kepuasan karyawan adalah salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kepuasan kerja tercipta ketika karyawan senang dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga mencapai hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, setiap Perusahaan harus berupaya untuk memastikan bahwa karyawannya memiliki kinerja yang tinggi (Halim, 2020).

Kepuasan kerja menunjukkan perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan mencapai hasil yang baik. Ketika karyawan merasa puas terhadap perusahaan, maka karyawan cenderung bekerja lebih efektif dalam membawa kinerja bagi perusahaan dan sebaliknya, karyawan merasa kurang puas dengan perusahaan cenderung kurang produktif (Latief dkk., 2019). Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kompensasi dan insentif yang diterima karyawan, tetapi kondisi tempat kerja, training dan development yang berkesinambungan serta hubungan profesional antar karyawan juga dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja (Halim, 2020).

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Harahap dan Khair (2019) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang

bersangkutan, kompensasi yang diberikan dan kompensasi tidak langsung merupakan imbalan diluar gaji pokok.

Kompensasi yang sesuai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu pemberian kompensasi finansial yang sesuai kepada karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja di dalam diri karyawan sehingga mendorong karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian Hakim dan Muhdi (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiasnyah (2023), Hakin dan Muhdi (2019), Bunawan dan Tarungan (2021), Azhar (2020), Lawren dan ekawati (2023), Widiyanto dan Setiayasih (2019), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah kepemimpinan. Kepimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan (Noufal, 2023). Kepemimpinan ialah suatu sifat yang digunakan agar bisa mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai maksud dan tujuan di dalam sebuah komunitas apapun juga, seperti organisasi juga membutuhkan pemimpin-pemimpin yang mampu mewujudkan dari visi serta misi untuk tujuan yang lebih baik di masa depan (Christanto, 2017).

Seorang pemimpin harus dapat bersikap adil dan memahami apa yang diinginkan oleh bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan

berprestasi yang tinggi. Hal ini dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan akan tinggi di perusahaan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh pahlawan dan onsardi (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiasnyah (2023), Onsardi (2020), Bunawan dan Tarungan (2021), Azhar (2020), Ardhian dan arianto (2022), Putra dan sinambela (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Selain kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya (Febriasari dkk, 2023). Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan. Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana

kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik dapat menyebabkan kepuasan kerja seorang karyawan yang bekerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardiasnyah (2023), Wati dan Yusuf (2022), Surijadi dan Idris (2020), Yuliantini dan Santoso (2020), Pranitasari dan Saputri (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan sehingga dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan (Sutrisno, 2019). Dengan tidak adanya dukungan disiplin kerja dari karyawan yang baik akan sangat sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu media komunikasi manajer dengan karyawan untuk dapat melakukan perubahan perilaku karyawan agar memiliki kesadaran dan kesediaan dalam mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Sadat dkk., 2020).

Kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada perusahaan terkait. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Semakin tinggi disiplin kerja membuat karyawan lebih baik. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardiasnyah (2023), Yuliantini dan Santoso

(2020), Pranitasari dan Saputri (2020), Widiyanto dan Setiayasih (2019), Rahayu dan Dahlia (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan *achievement* (prestasi), proses mencapai suatu prestasi, dan kesempatan untuk mengembangkan diri secara psikologis (Anwar, 2020). Motivasi sesungguhnya sebagai kekuatan dari alam atau luar diri manusia yang mengarahkan individu guna memperoleh tujuan yang sudah direncanakan pada visi dan misi. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Mubaroqah dan Yusuf (2020), Hakin dan Muhdi (2019), Onsardi (2020), Yuliantini dan Santoso (2020), Lawren dan ekawati (2023), Ardian dan Arianto (2022), Rahayu dan Dahlia (2023), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ardiansyah dkk, 2023) dengan variabel kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja. Penelitian ini menambahkan variabel motivasi kerja yang dilakukan oleh (Mubaroqah dan Yusuf, 2020). Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik dan ingin membahas dengan lebih jelas dan penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Objek Wisata Owabong”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Objek Wisata Owabong ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Objek Wisata Owabong ?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Objek Wisata Owabong ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Objek Wisata Owabong ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Objek Wisata Owabong ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Objek Wisata Owabong
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Objek Wisata Owabong
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Objek Wisata Owabong
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Objek Wisata Owabong

5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Objek Wisata Owabong

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan bagi mahasiswa jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kepuasan kerja terhadap karyawan objek wisata owabong.

2. Manfaat Praktis

Sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas akhir skripsi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Peradaban Bumiayu dan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis ke dalam suatu bentuk penelitian untuk menambah dan memperluas pengetahuan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil ini diharapkan dapat menjadi referensi sebagai ilmu pengetahuan yang mungkin diperlukan untuk mendukung penelitian sebelumnya.