

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, mesin dan teknologi tidak dapat memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang cakap dan terampil dalam mengelola sumber daya perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin oleh perusahaan, dengan harapan sumber daya manusia mampu bekerja secara optimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Berbicara sumber daya manusia, perusahaan perlu memahami bagaimana mengatur sumber daya manusia yang dipekerjakannya dengan tepat, seperti memberikan rasa nyaman, aman, adil, gaji yang sesuai, dan lain sebagainya ketika sedang bekerja. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota atau kelompok pekerja.

Untuk mendapatkan performa terbaik dari sumber daya manusia maka perusahaan harus dapat membuat karyawannya merasa puas dalam bekerja. Suatu perusahaan harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas dan layanan. Kepuasan kerja adalah

salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa sangat puas atas apa yang diperolehnya. Kepuasan kerja adalah hal penting yang dimiliki individu, setiap orang yang bekerja berharap mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya, sehingga kepuasan yang ada akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan. Kepuasan kerja juga pada dasarnya adalah seberapa besar perasaan positif dan negatif yang memperlihatkan kepada karyawan terhadap pekerjaannya.

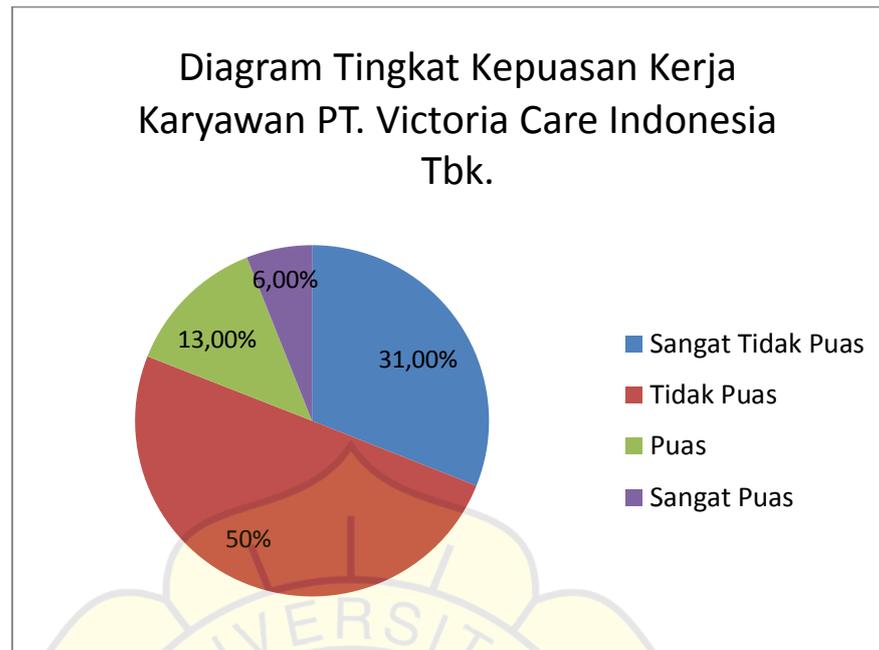
Disamping itu kompensasi yang diberikan secara tepat akan berpengaruh kepada karyawan sehingga merasa lebih puas dan termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan. Kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan. Sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian terpenting dari sumber daya manusia karena dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompentensi tinggi. Pegawai yang memperoleh kompensasi yang sesuai dan adil dengan pekerjaannya akan merasa kepuasan kerja.

Selanjutnya motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai suatu dorongan secara psikologis terhadap seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Individu yang memiliki motivasi akan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup

lama dalam mencapai tujuan. Tantangan suatu instansi bukan hanya meningkatkan motivasi karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja dimana motivasi karyawan dapat disalurkan ke arah yang baik dan benar pada insensitas yang sesuai serta berhubungan selama beberapa waktu.

Disiplin kerja adalah sebuah kesadaran atau pengendalian diri seorang karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan, baik aturan secara tertulis maupun tidak tertulis. Salah satu sasaran utamanya adalah untuk menumbuhkan disiplin diri diantara karyawan agar datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Hal ini dilaksanakan untuk mendorong para karyawan mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyimpangan yang terjadi dalam perusahaan dapat dicegah, demikian pula pada PT. Victoria Care Indonesia perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Victoria Care Indonesia terdapat keluhan terkait dengan kepuasan kerja. Setelah itu, hal tersebut didukung dengan adanya *pra survey* dengan 16 responden karyawan pada gambar 1.1.



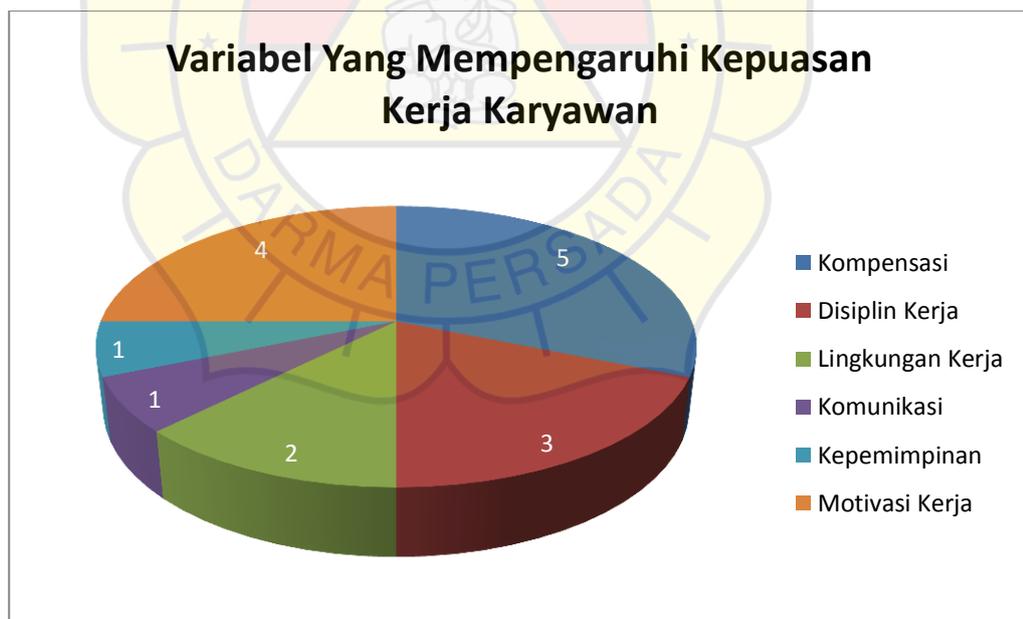
Sumber : Diolah penulis Tahun 2023

**Gambar 1.1 Diagram *Pra Survey* Kepuasan Kerja Karyawan**

Diagram hasil *pra survey* kepuasan kerja karyawan pada PT. Victoria Care Indonesia Tbk. tergolong tidak puas, maka dari itu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti mewujudkan kondisi kerja yang mampu membuat karyawan menjadi nyaman atas pekerjaan mereka sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

Untuk itu perlu diketahui variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Victoria Care Indonesia dengan mengacu 6 (Enam) jurnal pada penelitian terdahulu. Menurut Ardianti, Qomariah dan Wibowo (2018) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Saputra dan Rahyuda (2018) kepuasan kerja dipegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja. Suprpti dan Multiatie (2019) kepuasan kerja dikaryawan dipengaruhi

oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Sandra (2021) kepuasan kerja dipegawai itu motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Rahayu (2023) kepuasan kerja dipegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Astuti dan Iverizkinawati (2018) kepuasan kerja dikaryawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja. Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang dapat dijadikan variabel independen dalam penelitian ini terkait dengan kepuasan kerja di PT. Victoria Care Indonesia, penulis menyebarkan kuesioner kepada 20% karyawan dengan variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan, motivasi kerja. Kuesioner pra survey ini diisi oleh 16 orang responden, dengan hasil sebagai berikut :



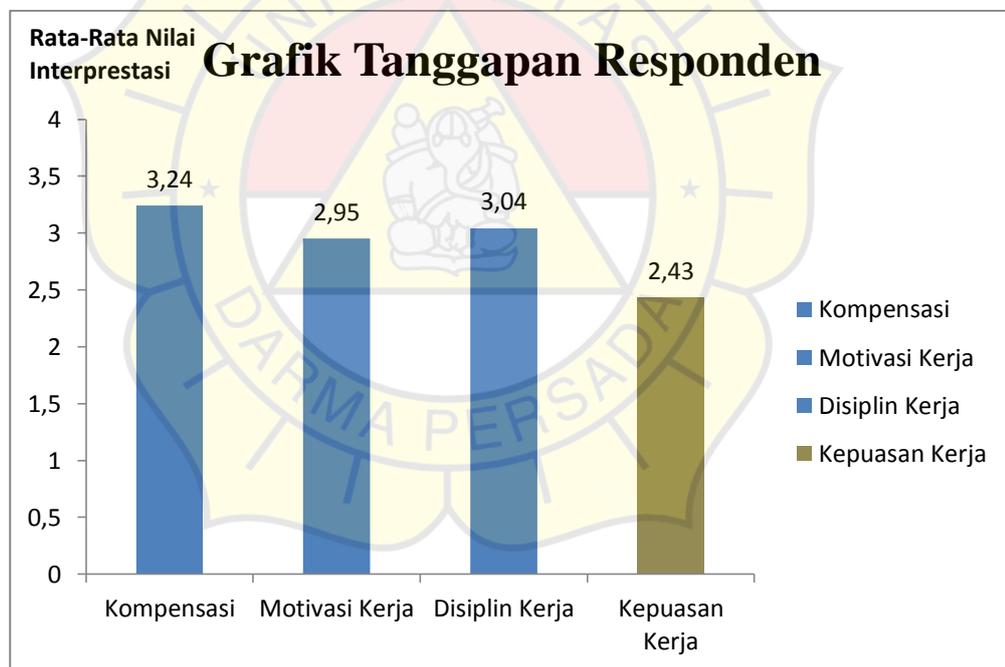
Sumber : Data diolah penulis tahun 2023

**Gambar 1.2 Variabel Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas dapat ditentukan bahwa variabel yang diteliti lebih lanjut yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT.

Victoria Care Indonesia adalah 3 variabel yang nilainya tinggi yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Selanjutnya penulis juga melakukan penelitian awal dengan menyebar kuisisioner kepada 16 karyawan PT. Victoria Care Indonesia sebagai data observasi awal dengan menyebarkan berupa kuisisioner mengenai dimensi kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Victoria Care Indonesia. Secara garis besar pengolahan data dari penyebaran kuisisioner dijelaskan melalui gambar 1.3 sebagai berikut:



Sumber : Data diolah penulis tahun 2023

**Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Responden**

Berdasarkan gambar 1.3 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan tabel 3.4 tabel interpretasi variabel yang diteliti, maka nilai kompensasi dengan rata-rata 3,24 artinya baik, nilai motivasi kerja dengan rata-rata 2,95 artinya

tinggi, disiplin kerja dengan rata-rata 3,04 artinya tinggi, dan nilai kepuasan kerja dengan rata-rata 2,43 artinya kepuasan kerja pada PT. Victoria Care Indonesia rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah atau gap pada PT. Victoria Care Indonesia yaitu kompensasi tinggi, motivasi kerja tinggi dan disiplin kerja tinggi namun kepuasan kerja rendah.

Dari gambar diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis menetapkan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Victoria Care Indonesia”**.

## **1.2 Identifikasi Pembatasan dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalahnya dalam penelitian ini adalah:

1. Tingkat Kompensasi karyawan PT. Victoria Care Indonesia sudah tinggi, namun kepuasan kerja karyawan rendah.
2. Tingkat Motivasi Kerja karyawan PT. Victoria Care Indonesia sudah tinggi, namun kepuasan kerja karyawan rendah.
3. Tingkat Disiplin Kerja Karyawan PT. Victoria Care Indonesia sudah tinggi, namun kepuasan kerja karyawan rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih berfokus dan terarah. Oleh karena itu variabel dalam penelitian ini kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Victoria Care Indonesia.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penulisan ini adalah :

1. Apakah kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Victoria Care Indonesia?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Victoria Care Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Victoria Care Indonesia?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Victoria Care Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan

disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Victoria Care Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Victoria Care Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Victoria Care Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Victoria Care Indonesia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

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

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kontribusi didalam perkembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis sampai dapat mengetahui serta mempelajari pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

