

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling penting dalam sebuah perusahaan. Tanpa SDM yang kompeten, perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM yang berkualitas tidak hanya menjadi motor penggerak perusahaan, tetapi juga berperan sebagai pengambil keputusan strategis yang menentukan arah masa depan perusahaan (Destiana, 2023). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci keberhasilan dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi di tempat kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, produktivitas mereka cenderung meningkat, dan tingkat pergantian karyawan dapat diminimalisir (Aisyah Nur Jannavi & Kristiana Sri Utami, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Dhani & Surya, (2023) kepuasan kerja adalah gambaran dari perasaan seseorang atau individu atas situasi dan kondisi di sekitar pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya motivasi kerja, kompensasi serta lingkungan kerja

(Wandani & Indahingwati, 2019). Motivasi sendiri disebut dapat menjadi dorongan atau kunci bagi kepuasan kerja, kurang maksimalnya kinerja karyawan disebabkan kurangnya motivasi dari suatu perusahaan. Menurut Palinggi & Djiu, (2022) Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas dalam mencapai target perusahaan. Motivasi dapat bersifat intrinsik, seperti rasa tanggung jawab atau kebanggaan terhadap pekerjaan, maupun ekstrinsik, seperti insentif finansial dan pengakuan dari atasan (Elsa Dewi Farantika dkk., 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Wisanggeni dkk., (2024) Kompensasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya menarik calon karyawan potensial, tetapi juga mempertahankan karyawan yang ada. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, bonus, tunjangan, atau bentuk penghargaan lainnya. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka, loyalitas terhadap perusahaan cenderung meningkat (Sutoro, 2024). Selain kompensasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor kunci dalam menentukan tingkat kepuasan dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik, seperti kebersihan dan kenyamanan, serta

aspek non-fisik, seperti hubungan antar karyawan dan dukungan dari manajemen. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja dan mengurangi stres, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat secara signifikan (Setiawan & Widarta, 2024). Interaksi antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan menciptakan sebuah ekosistem yang saling memengaruhi. Ketika ketiga elemen ini berjalan harmonis, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang loyal, produktif, dan berkomitmen terhadap visi dan misi perusahaan. Sebaliknya, ketidakharmonisan dalam salah satu elemen tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan berdampak negatif pada pencapaian perusahaan.

Menurut Aisyah Nur Jannavi & Kristiana Sri Utami, (2024) Indonesia merupakan salah satu negarayang sulit untuk mempertahankan karyawannya untuk bekerja dalam jangka waktu panjang. Selain ketidakpuasaan kerja, ketidakpuasaan gaji juga menjadi alasan mereka tidak betah bekerja pada satu perusahaan dalam jangka waktu panjang(Yulianti & Mesta, 2015). CV Matahari Pink Inspiration adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *advertising* dan *event organiser*. CV Matahari Pink Inspiration bertumbuh menjadi salah satu perusahaan *advertising* yang terbesar dan termurah di Madiun dengan jaringan luas kepada konsumen, didukung dengan teknologi yang lengkap tepat guna, sumber daya manusia yang handal dan sumber daya yang berkesinambungan. Pada tahun 2024 CV Matahari Pink Inspiration Madiun sering melakukan rekrutmen karyawan setiap bulannya. Hal ini tentu menjadi fenomena yang mana sulitnya mempertahankan karyawan, ada

beragam faktor yang mempengaruhi hal karyawan bertahan dalam perusahaan.

Berikut data *turnover* karyawan CV Matahari Pink Inspiration Madiun:

**Tabel 1.1 Data *Turnover* CV Matahari Pink Inspiration Madiun**

No	Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
1	Januari	2	5
2	Febuari	3	1
3	Maret	5	2
4	April	1	2
5	Mei	3	5
6	Juni	2	6
7	Juli	3	5
8	Agustus	3	6
9	September	2	3
10	Oktober	4	3
11	November	4	2
12	Desember	3	3
	Total	35	43

Sumber: CV Matahari Pink Inspiration Madiun, 2024

Pada Tahun 2024 jumlah karyawan masuk lebih sedikit, berbanding terbalik dengan jumlah karyawan keluar. Dari Hal ini bahwa karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Ketidakpuasan kerja tidak hanya memicu *turnover*, tetapi juga berdampak langsung pada motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan, dan daya yang sejenis yang mengarahkan perilaku (Siregar, 2020). Ketika karyawan merasa tidak dihargai atau kurang mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan, semangat mereka untuk bekerja akan menurun. Hal ini dapat terlihat dari penurunan produksi. Motivasi kerja yang rendah juga dapat menciptakan suasana kerja yang kurang harmonis, memengaruhi kinerja tim, dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Kartini & Nuralita, 2024). Dalam produksi, CV Matahari Pink Inspiration Madiun memiliki target atau tujuan yang ditentukan, tentunya target ini bukan tanpa alasan karena tahun 2024 merupakan tahun politik. Pemilihan Presiden, DPR, dan Pilkada sangat mempengaruhi, utamanya

produksi benner kampanye. Berikut target produksi dan realisasi produksi, CV Matahari Pink Inspiration Madiun tahun 2024:

**Tabel 1.2 Produksi Benner CV Matahari Pink Inspiration Madiun 2024**

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Januari	20.000	23.000
2	Febuari	20.000	18.300
3	Maret	10.000	3.000
4	April	10.000	5.500
5	Mei	10.000	7.500
6	Juni	10.000	7.000
7	Juli	10.000	5.000
8	Agustus	10.000	8.000
9	September	10.000	11.000
10	Oktober	20.000	25.000
11	November	20.000	12.000
12	Desember	10.000	3.500
	Total	160.000	128.800

Sumber: CV Matahari Pink Inspiration Madiun, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa target produksi CV Matahari Pink Inspiration Madiun tahun 2024 adalah 160 ribu produksi Benner, namun hanya terrealisasi sebanyak 128.800 benner. Adapun Realisasi produksi tertinggi di bulan Oktober 2024 yakni sebanyak 25.000, Hal ini terjadi sebab ada faktor kampanye Pilkada tahun 2024. Namun produksi CV Matahari Pink Inspiration Madiun tahun 2024 tidak konsisten dan bahkan tidak sesuai target. Ketidaksesuaian dalam pencapaian target produksi sering kali berhubungan erat dengan sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Jika karyawan merasa bahwa upah atau insentif yang mereka terima tidak sebanding dengan usaha yang dikeluarkan, motivasi kerja mereka cenderung menurun (Febyanti & Suwandana, 2024). Hal ini dapat memengaruhi produktivitas individu maupun tim secara keseluruhan. Kompensasi juga akan mempengaruhi kepuasan kerja dalam kerja, hal ini bisa terjadi jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang

dikerjakan. Berikut Gaji setiap karyawan CV Matahari Pink Inspiration Madiun:

**Tabel 1.3 Gaji CV Matahari Pink Inspiration Madiun**

No	Jabatan	Gaji
1	Desain Grafis	Rp2.500.000- Rp 3.000.000
2	Operator Mesin Cetak	Rp 2.300.000- Rp 3.000.000
3	Karyawan Finishing	Rp 2.094.128
4	Administrasi/Kasir	Rp 2.094.128- Rp 2.300.000
5	Kurir/Pengiriman	Rp 2.094.128
6	Karyawan Magang/Part-Time	Rp 50.000

Sumber: CV Matahari Pink Inspiration Madiun, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 Gaji karyawan CV Matahari Pink Inspiration Madiun terbagi menjadi 6 jabatan. Jabatan Desain Grafis menjadi gaji tertinggi yakni hingga 3 juta rupiah tiap bulannya, dan gaji terendah yakni karyawan *part time* yang dibayar 50 ribu rupiah setiap pertemuan. Besaran gaji yang tidak sesuai dengan ekspektasi atau beban kerja karyawan sering kali menjadi sumber utama ketidakpuasan dalam dalam bekerja. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan tanggung jawab, kontribusi, atau tingkat kesulitan pekerjaan mereka, hal ini dapat menciptakan perasaan tidak dihargai (Prakoso, 2016). Ketidakpuasan ini diperparah jika kompensasi yang diterima juga lebih rendah dibandingkan dengan standar industri atau rekan kerja yang memiliki posisi serupa di perusahaan lain.

Dalam menciptakan rasa puas dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja salah satu faktor penting dalam meningkatkan suatu kinerja. Dimana lingkungan kerja dapat membuat suatu kinerja yang baik dan membuat suatu kinerja yang tidak baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang

berada dilingkungan sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Menurut Mustangin, (2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/ karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut dapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang membebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Wandani & Indahingwati, 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan Dhani & Surya, (2023) menjelaskan motivasi memberikan banyak dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Vidiastuti, (2023) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan ketika melakukan pekerjaannya, maka makin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Mhd. A. Rasyid dkk., 2020).

Fenomena yang terjadi pada CV Matahari Pink Inspiration Madiun menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawannya, yang terlihat dari tingginya tingkat rekrutmen yang dilakukan setiap bulan. Hal ini terjadi karena kurangnya motivasi kerja di kalangan karyawan, yang menyebabkan mereka merasa kurang dihargai dan tidak memiliki dorongan untuk tetap berkontribusi di perusahaan. Akibatnya, banyak karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan, sehingga CV Matahari Pink

Inspiration Madiun harus terus melakukan proses rekrutmen untuk mengisi posisi yang kosong.

Kompensasi merupakan keuntungan yang diperoleh, baik materi maupun tidak berwujud (Syukri dkk., 2023). Hasil ini sejalan dengan penelitian Vidiastuti, (2023) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian Lawren & Ekawati, (2023) kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan ketika melakukan pekerjaannya, maka makin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Dhani & Surya, 2023).

CV Matahari Pink Inspiration Madiun menghadapi masalah dalam sistem kompensasi yang diterapkan, di mana imbalan yang diberikan kepada karyawan tidak sebanding dengan beban kerja yang harus mereka tanggung. Karyawan merasa bahwa upah, tunjangan, atau bentuk penghargaan lain yang mereka terima tidak mencerminkan tingkat tanggung jawab, waktu, dan usaha yang mereka curahkan untuk pekerjaan. Ketidaksesuaian ini menimbulkan ketidakpuasan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi segala pekerjaan yang dimilikinya. Hasil penelitian dari Suhermin, (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik serta tidak membatasi karyawan untuk dapat melakukan

mobilitas di dalam ruangan dan hubungan antara karyawan dalam satu dengan yang lain juga dapat terjalin dengan baik sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Hal ini sejalan dengan Ismi Wijayanti & Isnowati, (2024) lingkungan kerja mempengaruhi dengan positif dan jelas pada rasa puas kerja. Penelitian Lawren & Ekawati, (2023) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan ketiga faktor ini berpengaruh positif terhadap kepausan kerja, namun setiap perusahaan memiliki dinameka yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja KaryawanStudi Kasus pada CV Matahari Pink Inspiration Madiun ”**

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi latar belakang masalah diatas, agar penelitian ini lebih terarah, maka fokus penelitian ini sebagai berikut:

1. Tempat penelitian ini dilaksanakan di CV Matahari Pink Inspiration Madiun.
2. Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, danLingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada CV Matahari Pink Inspiration Madiun.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Matahari Pink Inspiration Madiun?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Matahari Pink Inspiration Madiun?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Matahari Pink Inspiration Madiun?

#### **D. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Matahari Pink Inspiration Madiun.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Matahari Pink Inspiration Madiun.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Matahari Pink Inspiration Madiun.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dengan terpenuhinya tujuan diatas manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian dapat digunakan untuk menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan peneliti terkait pengaruh untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja

terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Matahari Pink Inspiration Madiun.

- b. Sebagai tambahan referensi bagi pengunjung perpustakaan Universitas PGRI Madiun.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai pengetahuan peneliti terkait pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Matahari Pink Inspiration Madiun.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada pihak Perusahaan untuk memperhatikan Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja.

- c. Bagi Pembaca

Penelitian sebagai referensi ilmiah bagi pembaca mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.