

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu area strategis organisasi, manajemen sumber daya manusia (SDM) memengaruhi upaya organisasi guna mencapai tujuannya. tak peduli seberapa besar ataupun kecil perusahaan, operasinya didorong oleh sumber daya manusianya (Ali dkk., 2022). Setiap karyawan pada organisasi, tiap-tiap dengan peran serta tujuan spesifik, termasuk pada sumber daya manusia. Guna mengoptimalkan efektivitas serta efisiensi perusahaan serta membantunya mencapai tujuannya, sumber daya manusia wajib dikelola dengan baik. Sumber daya manusia suatu organisasi, yang disajikan pengaruh oleh sejumlah variabel, termasuk kepuasan kerja, amat penting guna mencapai tujuannya.

Salah satu tujuan organisasi ialah kepuasan kerja sebab hal itu memengaruhi pertumbuhan serta kesuksesan organisasi (Felicia dkk., 2023). Ketika mempertimbangkan pekerjaan mereka, karyawan dengan kepuasan kerja tinggi biasanya merasa senang, sedangkan mereka yang memegang kepuasan kerja rendah biasanya merasa tak bahagia (Putri & Kustini, 2021). Pekerja yang bahagia pada posisinya akan mengerahkan lebih banyak usaha, bekerja tanpa stres, serta memperlihatkan loyalitas kepada perusahaan serta para pemimpinnya (S. Saputra & Andani, 2021).

Rasa puas serta senang dengan pekerjaan seseorang dikenal selaku kepuasan kerja (Aprillianti & Nusa Putra, 2022). Reaksi efektif kepada pekerjaan ialah kepuasan kerja, yang juga bisa dipakai guna melakukan pengukuran seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Salah satu topik yang paling banyak diteliti pada suatu organisasi ialah kepuasan kerja, yang dianggap penting dari sudut pandang etika, kemanusiaan, serta ekonomi. Akibatnya, hal berikut banyak diteliti serta dianggap selaku komponen penting dari suatu organisasi.

Kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang menyebabkan pekerja menghargai serta mengapresiasi waktu mereka di tempat kerja. Ketika seseorang antusias dengan pekerjaannya, mereka mengutamakan kepentingan organisasi ataupun tempat kerja. Guna mendukung organisasi, mereka siap melaksanakan lebih dari yang diharapkan. Mereka akan berkinerja lebih baik jikalau mereka merasa pekerjaan mereka menarik. Di sisi lain, pekerja yang tak puas dengan pekerjaan mereka akan berkinerja lebih buruk serta menerima lebih sedikit tunjangan.

Kompensasi ialah apa yang ditawarkan perusahaan kepada pekerjanya selaku imbalan atas jasa mereka. Pekerja bisa menerima uang tunai, komoditas tak langsung, ataupun barang dagangan selaku pembayaran. Perusahaan wajib menyajikan remunerasi guna mengoptimalkan kepuasan kerja guna menjamin bahwasannya pekerja berkinerja sebaik mungkin. Kepuasan kerja karyawan amat disajikan pengaruh oleh kompensasi, yang bisa berupa uang tunai ataupun barang

dagangan yang disajikan oleh perusahaan selaku imbalan atas jasa mereka. Pekerja akan lebih produktif jikalau mereka dibayar dengan baik untuk pekerjaan mereka (Widiarto & Kusnilawati, 2024).

Guna mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja amat penting. "Manusia termotivasi oleh dorongan internal untuk berkinerja baik, berkolaborasi, serta mengintegrasikan seluruh upaya mereka guna merasa puas serta mencapai hasil terbaik" (Aini serta rekan-rekan, 2024). ada korelasi yang kuat di tengah kepuasan kerja serta motivasi. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat jikalau mereka amat termotivasi guna menyelesaikan pekerjaan mereka.

Kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi norma-norma sosial dan kebijakan perusahaan yang relevan dikenal sebagai disiplin kerja. Setiap organisasi atau bisnis memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh pekerja. seluruh aspek bisnis diatur oleh aturan-aturan ini, termasuk etika tempat kerja dan kode perilaku. Kinerja karyawan yang memenuhi standar bisnis dijamin oleh disiplin. (B. Liana et al., 2023)

Salah satu perusahaan yang menawarkan jasa pengangkutan dan pengiriman barang adalah PT. Anugrah Mandiri. Dengan harga terjangkau dan pengiriman tepat waktu, tim karyawan kami yang terampil dan berpengalaman menjamin klien kami mendapatkan layanan terbaik.

Guna melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Anugrah Mandiri, diperlukan langkah lanjutan

berupa pra survey dengan memakai kuesioner sementara. Berikut ialah temuan pra survey mengenai kepuasan kerja karyawan dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 20% responden di PT. Anugrah Mandiri dari 96 populasi yakni sebanyak 19 orang.

Tabel 1.1
Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT. Anugrah Mandiri

No	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Jml Skor	Rata - Rata
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1		
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan selama ini.	2	3	3	7	4	49	2,58
2	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.	1	3	6	5	4	49	2,58
3	Saya merasa puas sebab setiap karyawan memegang peluang untuk promosi jabatan.	1	2	5	4	7	43	2,26
4	Saya merasa puas sebab atasan selalu menyajikan pengawasan kepada karyawan.	1	2	4	6	6	43	2,26
5	Saya merasa puas sebab relasi rekan kerja terjalin dengan baik, saling membantu dan kooperatif.	3	4	2	6	4	53	2,79
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja								2,49

Sumber: Diolah penulis pada tahun 2025

Hasil survei awal mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Anugrah Mandiri ditampilkan pada Tabel 1.1, dengan skor rata-rata 2,49. Hal berikut memperlihatkan adanya masalah kepuasan kerja karyawan yang belum terselesaikan. Jikalau tak ditangani, akan mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi perusahaan serta penurunan produktivitas. Kinerja yang stabil bisa dipakai guna melakukan pengukuran produktivitas karyawan.

Guna menghindari kemunduran ataupun bahkan tersingkir sebab ketidakmampuannya bersaing, organisasi wajib mencari cara guna mencapai taraf kepuasan kerja yang optimal.

Untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penulis memakai data pra-survei serta menyajikannya kepada 19 responden, ataupun 20% dari 96 responden di PT. Anugrah Mandiri. Informasi berikut, yang dikumpulkan penulis, memperlihatkan variabel-variabel yang mungkin memengaruhi kebahagiaan kerja karyawan PT. Anugrah Mandiri.

Tabel 1.2
Pra Survey Faktor-Faktor Lain Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Anugrah Mandiri

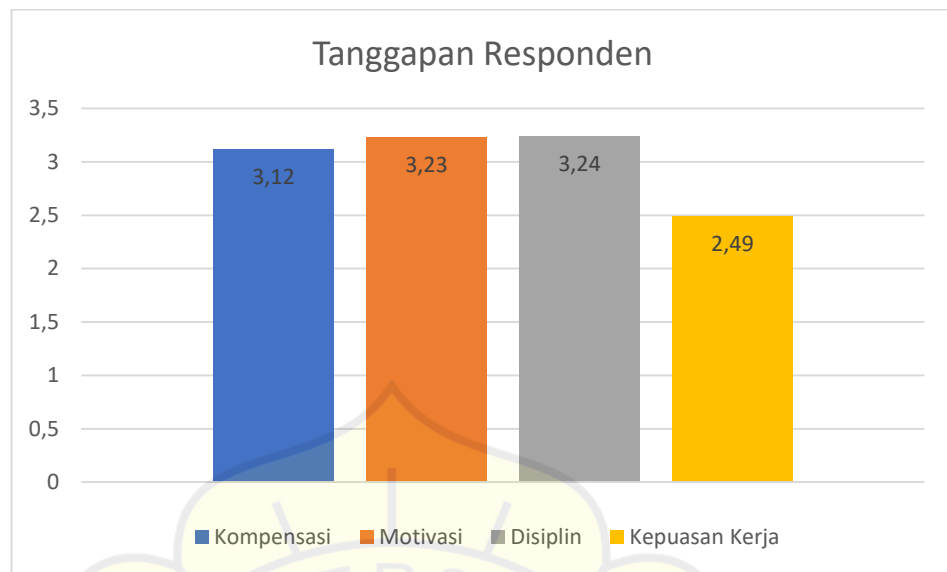
No	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan						Rata - Rata
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	Jml Skor	
Variabel Lingkungan Kerja								
1	Hubungan kerja di tengah atasan serta karyawan yang baik mening- katkan semangat pada bekerja.	5	7	3	2	2	68	3,58
2	Lingkungan kerja yang nyaman mem- bantu proses kerja yang efektif dan efisien.	4	8	5	1	1	70	3,68
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,63
Variabel Kompensasi								
1	Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan saya.	3	4	8	3	1	62	3,26
2	Saya menerima insentif sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.	2	4	8	4	1	59	3,11

No	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan						
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	Jml Skor	Rata - Rata
3	Bonus serta tunjangan yang disajikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.	2	3	9	3	2	57	3
Skor Rata-Rata Kompensasi								3,12
Variabel Motivasi								
1	Saya merasa termotivasi guna mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	1	3	7	7	1	53	2,79
2	Saya mendapatkan penghargaan (reward) dari perusahaan atas upaya dan kontribusi yang saya berikan.	2	4	8	5	0	60	3,16
3	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan.	6	5	5	3	0	71	3,74
Skor Rata-Rata Motivasi								3,23
Variabel Komunikasi								
1	Tidak ada kendala komunikasi yang berarti dengan atasan maupun rekan kerja.	5	4	6	4	0	67	3,53
2	Hubungan baik perusahaan dengan pihak eksternal membuat saya merasa lebih aman serta stabil pada bekerja.	5	5	5	3	1	67	3,53
Skor Rata-Rata Komunikasi								3,53
Variabel Disiplin								
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	2	4	6	7	0	58	3,05

No	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan						
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	Jml Skor	Rata - Rata
2	Saya selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.	3	5	8	2	1	65	3,42
3	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.	4	4	4	7	0	62	3,26
Skor Rata-Rata Disiplin								3,24

Sumber: Diolah penulis pada tahun 2025

Berlandaskan tabel 1.2 di atas bisa diketahui bahwasannya adanya masalah di variabel Kompensasi dengan taraf skor rata-rata sejumlah 3,12, Motivasi sejumlah 3,23 serta Disiplin 3,24. taraf skor rata-rata ketiga variabel tersebut paling rendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Maka dari hal tersibut, variabel tersebut yang akan dipakai selaku variabel independen pada penelitian berikut. dengan cara garis besar hasil pengolahan data penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.1 seperti dibawah ini:



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2025

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden (Gap Survey)

Berlandaskan grafik pada gambar 1.1 memperlihatkan bahwasannya variabel yang memberikan pengaruh kepuasan kerja karyawan di PT. Anugrah Mandiri yakni kompensasi (X1) memegang rata-rata sejumlah 3,12 berlandaskan skala interval berarti kompensasi kurang baik, lalu motivasi (X2) dengan taraf rata-rata 3,23 memperlihatkan motivasi kurang baik, kemudian disiplin (X3) dengan taraf rata-rata 3,24 memperlihatkan bahwasannya disiplin kurang baik, sementara kepuasan kerja (Y) dengan taraf rata-rata 2,49 yang artinya kepuasan kerja rendah.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh insentif, disiplin, dan kompensasi. Hal ini konsisten dengan penelitian Ristowati (2022), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi dengan cara positif dan signifikan oleh gaji. Di sisi lain, penelitian Wulandari (2022) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan tak dipengaruhi dengan cara signifikan oleh

remunerasi. Sementara Rahayu (2020) menemukan bahwa motivasi tak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Gautama (2022) menemukan bahwa motivasi berpengaruh. Sementara penelitian Adiputra (2022) menunjukkan bahwa disiplin tak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, penelitian Rizqiah (2022) menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh.

Permasalahan yang telah disebutkan di atas dapat berdampak pada sejumlah kesulitan yang dihadapi PT. Anugrah Mandiri, seperti remunerasi, disiplin, dan motivasi, yang semuanya berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja karyawan. Kontribusi karyawan terhadap organisasi juga akan berdampak positif jika peningkatan gaji, insentif, dan disiplin menghasilkan taraf kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penulis tertarik untuk melakukan studi lebih lanjut karena adanya perbedaan dan kontradiksi dalam temuan studi lain tentang dampak gaji, insentif, dan disiplin terhadap kepuasan kerja, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi serta Disiplin kepada Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugrah Mandiri”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang serta uraian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian berikut seperti dibawah ini:

1. Kompensasi yang disajikan perusahaan kurang baik sehingga kepuasan kerja karyawan rendah.
2. Motivasi kerja karyawan kurang baik sehingga kepuasan kerja karyawan juga rendah.
3. Tingkat disiplin karyawan juga kurang baik sehingga kepuasan kerja karyawan masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk memastikan investigasi yang lebih terarah dan terfokus, penelitian berikut ini memerlukan batasan berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang disebutkan di atas. Akibatnya, penulis membatasi penelitian yang akan dilakukan pada remunerasi karyawan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Partisipan penelitian ini adalah staf PT. Anugrah Mandiri.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berlandaskan Latar Belakang serta Identifikasi Masalah diatas serta guna membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan pada penelitian berikut bisa diuraikan seperti dibawah ini:

1. Apakah kompensasi memegang pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Mandiri?
2. Apakah motivasi memegang pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Mandiri?
3. Apakah Disiplin memegang pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Mandiri?

4. Apakah kompensasi, motivasi serta disiplin memegang pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Guna mendapatkan informasi pengaruh kompensasi kepada kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Mandiri.
2. Guna mendapatkan informasi pengaruh motivasi kepada kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Mandiri.
3. Guna mendapatkan informasi pengaruh disiplin kepada kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Mandiri.
4. Guna mendapatkan informasi pengaruh kompensasi, motivasi serta disiplin kepada kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian berikut di buat yakni :

1. Manfaat Akademis

Diharapkan bahwasannya penelitian berikut bisa menyajikan kontribusi ilmu pengetahuan mengenai manajemen SDM dimana Kompensasi, Motivasi serta Disiplin ialah strategi yang efektif dalam mengoptimalkan taraf Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Informasi berikut dimaksudkan guna membantu dalam mengembangkan ataupun memutuskan kebijakan manajemen SDM, terutama yang berkaitan dengan gaji, insentif, serta disiplin kerja, yang pada akhirnya akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Diharapkan mahasiswa bisa memakai informasi manajemen yang sudah mereka pelajari selama pendidikan mereka, khususnya manajemen sumber daya manusia, serta menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang isu-isu baru, sehingga menyajikan jawaban atas materi yang sudah mereka pelajari.