

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman modern ini banyak bermunculan bisnis terutama pada bidang ritel, dimana banyak sekali supermarket yang bermunculan setiap tahunnya, itidak hanya diperkotaan namun kini sampai ke pelosok daerah, harus diakui bahwa manusia adalah faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu iorganisasi atau perusahaan. Persaingan dagang di era global membuat perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan cara kerja isecara lebih efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan, dan efisien berarti tugas yang ada dilakukan dengan benar, terorganisir, dan sesuai dengan target waktu yang suda ditetapkan. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus berusaha meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Persaingan dari berbagai sektor membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan managemen organisasi mendapatkan perhatian dari seluruh elemen aga mampu mengikuti perkembangan. Perusahaan bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang mereka inginkan.

Kepuasan kerja merupakan gambaran dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan tidak hanya bekerja disebuah perusahaan, tetapi juga harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga mereka tidak

merasa bosan dan lebih tekun dalam bekerja. Karyawan akan senang bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang nyaman, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Kondisi kerja semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak kerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan pada sebuah perusahaan. Dengan keadaan semacam itu diharapkan karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang harus ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan dan perusahaan harus memahami motivasi karyawan dalam bekerja, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Sehubungan dengan itu, penelitian ini dilakukan di PT. Pilar Kreasi Seni yang merupakan salah satu agensi yang bergerak dalam bidang penyedia sumber daya manusia yang berkualitas untuk disalurkan ke pada perusahaan-perusahaan pemilik usaha atau merk ternama di supermarket, atau pasar tradisional.

Perusahaan ini memiliki aktivitas usaha berupa jasa yaitu menyediakan sumber daya manusia. Untuk mengatasi persaingan yang semakin ketat PT. Pilar Kreasi Seni menyadari bahwa pentingnya memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mendorong kepuasan kerja organisasi yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam mencapai misi dan tujuan. Untuk mendorong kepuasan kerja dalam menyelesaikan tugasnya, karyawan PT. Pilar Kreasi Seni dituntut untuk lebih disiplin, berkompeten, dan berdedikasi tinggi. Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari peran karyawan yang mempunyai kerja yang baik dan berprestasi.

Sales Promotion Girl mempunyai beban kerja yang banyak seperti menata display produk, menjalankan promo, memantau adanya event, memaksimalkan sellout penjualan, mencari data NC (*New Customer*) orang yang baru pertama kali mencoba produk sehingga mereka dituntut untuk secara cepat menyelesaikan setiap beban kerjanya. Banyaknya tuntutan menyebabkan para pimpinan secara agresif selalu memantau kinerja *Sales Promotion Girl* melalui komunikasi maupun informasi yang dapat berubah sewaktu-waktu. Serta tingginya target yang harus dicapai oleh seorang *Sales Promotion Girl* maupun pesaing menimbulkan persaingan yang ketat dalam menawarkan produk kepada konsumen seringkali menyebabkan adanya konflik antar sesama *Sales Promotion Girl*. Banyaknya beban kerja yang dimiliki oleh seorang *Sales Promotion Girl* menyebabkan tingkat kehadiran yang ada fluktuatif.

Perbedaan target penjualan antar sesama *Sales Promotion Girl* juga menyebabkan kompensasi yang diterima juga berbeda sehingga menyebabkan ketidak pastian pada pendapatan karyawan. Oleh karena itu, *Sales Promotion Girl* dituntut untuk selalu mengejar target penjualan agar mereka mendapatkan kompensasi sesuai dengan yang dijanjikan perusahaan. Agar dapat memenuhi target yang diberikan, karyawan harus selalu mempunyai inisiatif dan minat untuk selalu menjawab tantangan dari perusahaan walaupun karyawan memiliki kemampuan minat yang berbeda dengan tugas yang ada sekarang sehingga memicu tidak maksimalnya kerja yang ada.

Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan berdasarkan pendapat Keith Davis, Waxley dan Yuki dalam Mangkunegara (2016) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain, umur, kondisi kesehatan, kemampuaan pendidikan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi. Menurut Rivai (2005) dalam Kadarisman (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan yang merupakan siklus terdiri dari tiga elemen yaitu dengan adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat dan bertindak dengan tujuan yang diinginkan. Wilson (2012) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi Sedangkan menurut Hani Handoko (2015) motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna imencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan pendorong yang akan imewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Kurangnya motivasi kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga kepuasan kerja atas pekerjaan yang mereka lakukan dapat menurun.

Pada penelitian tentang motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Hanafi (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sejalan dengan hasil penelitian dari Nitasari (2012) motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

karyawan. Hasil tersebut berbalikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaifuldan Yuni (2017) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan Malayu SP (2019) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Kurangnya disiplin kerja menyebabkan beberapa karyawan kurang profesional dan disiplin, misalnya saat jam istirahat banyak karyawan yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor isaat jam istirahat telah selesai.

Pada penelitian tentang disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Yunus (2013) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sejalan dengan penelitian dari Nilasari, Cholifah, Fattah (2018) disiplin kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumentut (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Menurut William dan Keith Davis dalam Hasibuan (2019) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Sedangkan menurut Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun nonkeuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Tujuan kompensasi adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan dan disiplin. Jika pemberian Kompensasi tidak merata maka karyawan akan merasa iri dengan karyawan lain dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan pemberian Kompensasi secara merata dan adil karyawan akan merasa lebih bersemangat untuk bekerja karena mereka merasa kebutuhannya telah terpenuhi.

Fenomena kepuasan kerja yang terjadi pada saat ini adalah ketidaksesuaiannya antara waktu kerja yang telah ditentukan. Hal tersebut dikarenakan kurangnya penerapan disiplin kerja yang dilakukan PT. Pilar Kreasi Seni terhadap karyawannya, serta kompensasi dalam bentuk insentif yang tidak diberikan bagi karyawan yang melebihi target. PT. Pilar Kreasi Seni mengharapkan kepuasan kerja meningkat tiap tahunnya, karena semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkat pula rasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Parimita, Khoriyah, dan Handru (2018) menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2019) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pilar Kreasi Seni**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan diambil adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pilar Kreasi Seni?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pilar Kreasi Seni?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pilar Kreasi Seni?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja kepuasan kerja karyawan

2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, baik yang membacanya maupun yang terkait secara langsung didalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Organisasi

Diharapkan penelitian ini dapat membantu organisasi dalam mengetahui kepuasan kerja karyawan di organisasi tersebut, menjadi bahan masukan atau tambahan informasi bagi organisasi untuk menetapkan kebijakan organisasi.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dengan kondisi yang ada di lapangan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan atau referensi penelitian, berikutnya yang akan dilakukan khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan