

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar mendapatkan keuntungan yang besar sesuai target perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) tidak dibangun secara fisik semata, kualitas peningkatan non fisik sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi karyawan mempunyai ketrampilan, produktifitas dan moral yang tinggi untuk mencapai target perusahaan. Karyawan menuntaskan tugas yang ada disekelilingi lingkungan kerja membuatnya berkerja secara produktifitas hingga pencapaian puncaknya karir yang semakin hari semakin baik dari hasil kinerjanya dan membuahkan kompensasi yang layak baginya telah melakukan yang terbaik dan semaksimal mungkin. Karyawan membutuhkan motivasi untuk menyelesaikan tanggung jawabnya yang sudah ditentukan perusahaan.

Sutrisno (2015:109) dalam Sutarti (2019), menyatakan bahwa, Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sangat penting untuk setiap individu perilaku rangsangan atau pergerakan melakukan aktivitas dengan minat dari diri sendiri melakukan tanpa beban sesuatu yang dilakukan dianggap menyenangkan, mencintai dan nyaman apa yang di lakukannya semua tanpa paksaan itu dorongan dari diri sendiri untuk berambisi melakukan hal yang dianggapnya harus diselesaikan hingga tuntas sampai dimana merasakan puncaknya kepuasan sesuai targetnya lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pencapaian tersebut.

lingkungan kerja merupakan kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan motivasi kerja karyawan menurut Simanjutak (2011:86) dalam Saripuddin (2015). Tempat disekeliling dan suasana dapat mempengaruhi kenyamanan untuk termotivasi menyelesaikan tugas yang ada dengan suasana keadaan hening disekitarnya memicu tetap dapat berkonsentrasi untuk penyelesaian tugas dimana tempat yang membuatnya nyaman, sehingga menimbulkan rileks dan mempengaruhi konsentrasi dapat meningkatkan sehingga prestasi dapat menuntaskan kewajibannya. Apabila dengan keadaan yang membuat tidak nyaman kebisingan suasana yang dapat mengganggu dan menurunya konsentrasi hal tersebut mengganggu konsentrasi karyawan saat pengerjaan kewajibannya apabila dengan keadaan sekelilingnya membuatnya nyaman hal tersebut dapat mempengaruhi konsentrasi dan produktifitas kerja karyawan meningkatkan sehingga prestasi karyawan menjadi lebih baik dan berdampak terhadap pengembangan karir yang semakin meningkat.

Siagin (2007:117) dalam Bahri dan Nisa (2017), pengembangan karir adalah perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Timbul rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan kewajiban yang harus ditentukan dengan keadaan atau lingkungannya yang mendukung untuk semakin giat, trampil dan produktif hal tersebut langkah awal untuk pengembangan karir semakin baik dan semakin meningkatnya prestasi yang dikerjakan akan mendapatkan dampak baik meningkatnya jabatan, untuk karyawan yang prestasinya semakin meningkat akan semakin diperhatikan oleh pimpinan untuk

naik nya jabatan untuk apresiasi atas prestasinya yang telah dicapai. Tanggung jawab perusahaan untuk memberikan kompensasi terhadap karyawan yang sudah berpengaruh besar terhadap pencapaian perusahaan.

Karyawan berhak mendapatkan kompensasi setelah melakukan yang terbaik. Murwansyah (2012:269) dalam Dwijayanti dan Dewi (2015), mengemukakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk karyawan kompensasi adalah hal yang sangat membuatnya terpengaruhi untuk melakukan kewajibannya dengan hasil semaksimal mungkin untuk mendapatkan kompensasi. Perusahaan perlu membuat penghargaan untuk karyawan nya yang sudah berkeja keras demi kebaikan perusahaan mendapatkan keuntungan yang banyak atau sudah ditargetkan. Kontribusi yang dilakukan oleh karyawan, Perusahaan harus melunasi kewajibannya untuk pertanda ucapan terimakasih untuk karyawan sudah telah melakukan kerja keras untuk perusahaan. Hal tersebut dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009:74) dalam Saripuddin (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Penilaian dari persepsi setiap karyawan terhadap kepuasan dapat dilihat dari sudut pandang yang menunjukkan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dirasa nyaman,

kerjasama dan kecocokan terhadap kerja tim dalam perusahaan. Berkaitan dengan karyawan kerja menurut Wilson Bangun (2012:327) dalam Bahri dan Nisa (2017), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku karyawan terhadap pengalaman kerja yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan terhadap perkerjaannya yang diembankan terhadap perusahaan.

Perusahaan CV. AKAR SELANG SURABAYA kondisinya dalam perusahaan dirasa masih kurangnya dorongan diri untuk tanggung jawab untuk hal tersebut, hal ini dapat disebabkan kurangnya kondusif untuk keadaan kerja yang dirasa membuat tidak nyaman adanya suara kebisingan yang dapat mempengaruhi kurangnya konsentrasi karyawan, nyamannya dengan suasana disekitarnya dapat mempengaruhi kurangnya dorongan untuk diri sendiri hal tersebut dapat menghambat prestasi untuk pengembangan karir sehingga karyawan dirasa masih kurang untuk menyatakan telah mengalami kepuasan. Kepuasan karyawan sangat penting untuk diperhatikan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya prestasi dan dapatnya menyelesaikan tugas dan tidak melakukan kelalaian meninggalkan jam kerja dan bermalas-malasan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya diperusahaan.

Perusahaan ingin melihat kepuasan kerja karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dilakukan demimemenuhi meningkat prestasi, mendapatkan kompensasi dan kepuasan karyawan agar menunjang pengembangan karir. Judul MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR , KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV AKAR SELANG SURABAYA.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat disimpulkan permasalahan yang bisa ditemukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. AKAR SELANG SURABAYA?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. AKAR SELANG SURABAYA?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. AKAR SELANG SURABAYA?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. AKAR SELANG SURABAYA?
5. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. AKAR SELANG SURABAYA?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut adapun tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. AKAR SELANG SURABAYA.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. AKAR SELANG SURABAYA.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. AKAR SELANG SURABAYA.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. AKAR SELANG SURABAYA.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. AKAR SELANG SURABAYA.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan materi tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. AKAR SELANG SURABAYA
2. Secara Praktis
 - a. Bagi peneliti
Adanyapenelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dalam hasil penelitian dan bisa menerapkan di bangku kuliah ataupun ketika sudah lulus mengetahui apakah benar-benar

berpengaruh untuk memecahkan masalah pada motivasi kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi skripsi untuk mahasiswa.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dan memberikan hasil berupa informasi untuk menemukan solusi yang baik dalam menetapkan karyawan yang berkualitas.

-Halaman Ini Sengaja dikosongkan-