

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini dan persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat. Menuntut perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk pengembangan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari sebuah perusahaan, sumber daya manusia juga menjadi faktor utama yang dibutuhkan untuk kelangsungan hidup dan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Dalam mencapai tujuan perusahaan ini menjadi tugas manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan upaya mengelolah unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya harus dilakukan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi perusahaan. Berbagai cara dilakukan manajemen untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal ini tidak lepas dari pengembangan karir, kompensasi yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Apabila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang baik maka karyawan akan menunjukkan totalitas pada perusahaan.

Namun apabila mereka tidak mempunyai motivasi dan kepuasan kerja yang baik maka para karyawan akan setengah-setengah dalam bekerja. Hal ini akan berimbas pada kualitas perusahaan itu sendiri.

Untuk dapat menciptakan motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang baik, perusahaan harus bisa memberikan kompensasi yang adil dan harus mengimplementasikan pengembangan karir pada seluruh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Karena untuk sebagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai, dan mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap perusahaan. Dengan di implementasikan kompensasi yang adil dan pengembangan karir, maka kepuasan karyawan akan tercapai.

Saat ini karyawan di PT. Mahkota Jayasentosa sedang mengalami rasa akan kurangnya motivasi dari perusahaan dan rasa ketidakpuasan. Ini diketahui melalui survey awal kepada beberapa karyawan. Dengan adanya ketidakpuasan tersebut kinerja karyawan menurun dan itu akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan dan meraih keuntungan.

Untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia. Jika seorang karyawan diberikan kompensasi yang adil, dan pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhannya, maka karyawan tersebut akan merasa termotivasi dalam bekerja dan merasa puas sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Kepuasan karyawan yang tinggi

menunjukkan bahwa suatu perusahaan telah mengelolah kebutuhan karyawan dengan baik melalui manajemen yang efektif. Dari latar belakang maka peneliti memberi judul **“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja PT. Mahkota Jayasentosa”**.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi dan kepuasan karyawan banyak dipengaruhi oleh faktor antara lain kompensasi yang berupa finansial maupun non finansial, pengembangan karir karyawan.

C. Batasan Masalah

Sehubung dengan latar belakang dan temuan penelitian di atas, maka penelitian ini di batasi. Dalam penelitian luasnya permasalahan yang berkaitan dengan ketidakpuasan, dan penelitian ini dibatasi karyawan PT. Mahkota Jayasentosa.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi, pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mahkota Jayasentosa ?
2. Apakah kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mahkota Jayasentosa ?

3. Apakah motivasi kerja menjadi variabel intervening antara kompensasi dan pengembangan karir ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi, pengembangan karir terhadap motivasi kerja PT. Mahkota Jayasentosa.
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kepuasan PT.Mahkota Jayasentosa.
3. Mengetahui dan menganalisa motivasi kerja sebagai variabel intervening antara kompensasi dan pengembangan karir PT. Mahkota Jayasentosa.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan dan mengaplikasikan teori – teori yang diperoleh dari sumber–sumber lain sehingga dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

2. Bagi Instansi

Diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan pengaruh motivasi terhadap kepuasan dan kinerja kerja karyawan di PT. Mahkota Jayasentosa.

3. Bagi Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan bahan bacaan dan literatur untuk membantu peneliti selanjutnya yang mengambil masalah yang sama.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistem penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya disusun rumusan masalah, batasan masalah dan diuraikan tentang tujuan serta manfaat penelitian, kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Akan diuraikan mengenai landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dan analisis penelitian ini. Setelah itu diuraikan dan digambarkan kerangka pemikiran dan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Akan diuraikan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka berfikir dan

hipotesis serta metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Gambaran umum objek perusahaan, di mana peneliti memberikan gambaran umum tentang sejarah singkat, visi, misi, struktur organisasi dan karakteristik responden.

BAB V HASIL ANALYSIS DAN PEMBAHASAN

Merupakan inti pembahasan masalah dalam riset ini, menguraikan bagaimana evaluasi kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Peneliti memberikan kesimpulan mengenai kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi dan kepuasan kerja PT. Mahkota Jayasentosa. Selain itu, peneliti juga memberikan saran-saran kepada PT. Mahkota Jayasentosa yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Peneliti berharap semoga saran yang diberikan dapat bermanfaat.