

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan, SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional positif terhadap pekerjaan yang tercermin dari perasaan senang dan nyaman dalam menjalankan tugasnya (Luthans, 2011) Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola faktor yang diharapkan dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor pertama yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi yang merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik (seperti pengakuan dan pencapaian) serta ekstrinsik (seperti gaji dan kondisi kerja). Penelitian oleh (Damayanti et al., 2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama di lingkungan kerja yang dinamis seperti industri hiburan

Faktor kedua adalah kompensasi yaitu imbalan finansial (gaji, bonus, insentif) dan non-finansial (tunjangan, pengakuan) yang diberikan atas kontribusi yang telah dilakukan. Menurut teori harapan Vroom (Shaw, 1992) karyawan akan lebih puas pada pekerjaan apabila kompensasi yang diberikan setara dengan pekerjaan yang dilakukan. Penelitian oleh (Lawren & Ekawati, 2023) menemukan bahwa kompensasi yang kompetitif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu faktor ini juga dapat termasuk menjadi faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja

Faktor ketiga adalah lingkungan kerja, yang mencakup kondisi fisik (seperti pencahayaan, suhu, dan tata ruang) serta non-fisik (seperti hubungan antar karyawan dan budaya organisasi (Bakker & Demerouti, 2017) lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh (Siregar et al., 2022) mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja.

Sebagai salah satu anak perusahaan terkemuka yang berfokus pada industri hiburan yang memiliki intensitas kerja tinggi serta jadwal kerja yang tidak tetap, penting untuk Trans Studio Mini Malang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang saya sampaikan tersebut di atas, maka selanjutnya saya turunkan judul skripsi ini sebagai berikut: "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." (Studi Pada Karyawan Trans Studio Mini Malang).

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan oleh Trans Studio mini untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pentingnya lingkungan kerja yang sehat serta peran motivasi dan kompensasi yang adil dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang berpotensi meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

3. Manfaat Sosial

Penelitian ini dapat berkontribusi pada pemahaman peningkatan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih baik dan stres kerja yang lebih rendah, yang pada akhirnya berkontribusi pada lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

4. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pembuat kebijakan di perusahaan untuk mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan adanya bukti empiris manajemen dapat merumuskan kebijakan yang efektif untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan performa mereka.