

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Salah satu sumber daya organisasi yang paling penting adalah tenaga kerjanya. Karyawan dan sumber daya manusia sangat penting untuk operasi, arah, dan pertumbuhan perusahaan. Akibatnya, untuk mempertahankan tingkat komitmen, kompetensi, dan pengabdian yang tinggi terhadap perusahaan, personel dalam organisasi memiliki keunggulan khusus yang memerlukan perawatan, perlindungan, dan pengembangan. Pengembangan karyawan sangat penting jika mereka ingin memenuhi tanggung jawab mereka dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kualitas sumber daya manusia perusahaan, terutama peran dan posisi karyawannya, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitasnya. Oleh karena itu, pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan profesionalisme dan kompetensinya, termasuk meningkatkan disiplin dan citra pelayanan publik. Kompensasi dapat ditawarkan kepada karyawan sebagai cara untuk menunjukkan rasa terima kasih atas upaya mereka atas nama perusahaan dan untuk meningkatkan kinerja. Insentif memainkan peran penting dalam memotivasi pekerja untuk melakukan potensi tertinggi mereka setiap saat. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh gaji yang tinggi dan relevan. Tujuan karyawan adalah agar gaji yang mereka terima dapat memenuhi kebutuhan mereka dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun jika mereka merasa gajinya tidak mencukupi.

Menurut Mujanah, S. (2019). Suatu sistem pemberian kompensasi kepada karyawan yang sesuai dan pantas oleh mereka mengingat sifat dan hasil pekerjaan yang telah mereka selesaikan dikenal sebagai kompensasi yang baik dan efektif. Uang, komoditas langsung, atau keuntungan tidak langsung adalah semua bentuk kompensasi yang dapat diterima. Dua kategori kompensasi adalah kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Gaji, insentif, tunjangan, upah lembur, liburan berbayar, hari libur berbayar, dan rencana jaring pengaman seperti asuransi tenaga kerja adalah contoh kompensasi finansial. Sementara itu, remunerasi non-finansial memperhitungkan hal-hal seperti beban kerja yang berat, fasilitas tempat kerja yang terbaik, dan lainnya.

Namun, untuk meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan, bisnis harus fokus pada lebih dari sekadar gaji. Ada elemen motivasi penting lainnya untuk dipertimbangkan. Karyawan akan menunjukkan motivasi, kepuasan, dan dedikasi terhadap pekerjaan mereka sebagai pilar yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi di tempat kerja sangat penting untuk menghasilkan input dan output yang berkualitas tinggi dan signifikan. Motivasi, menurut Maya (2017) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan atau keadaan yang menggerakkan atau menggugah seseorang untuk melakukan sesuatu atau terlibat dalam suatu kegiatan sehingga dapat mencapai tujuannya. Memberikan daya penggerak yang menghasilkan

semangat kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, berhasil bekerja dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai pemenuhan.

Kepuasan kerja, menurut Suwanto dan Priansa (2019), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara orang merasakan tentang pekerjaannya sebagai hasil dari sikap pribadi mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya didukung atau tidak oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Reaksi emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka mungkin menyenangkan atau tidak menyenangkan, tergantung pada kepuasan kerja mereka. Menurut Winarsih (2019), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang mempengaruhi bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaannya dan dapat menjadi baik atau tidak menyenangkan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau lembaga dipengaruhi oleh kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Tingkat produktivitas yang tinggi, ketidakhadiran yang rendah, tingkat retensi staf yang tinggi, dan kepuasan pelanggan yang lebih besar semuanya secara langsung dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Menurut temuan awal studi lapangan yang dilakukan peneliti di TVRI Sumatera Selatan, masih terdapat karyawan yang mengeluhkan keterlambatan tunjangan kinerja, menurunnya kinerja karyawan karena merasa setiap tugas yang diselesaikan kurang dihargai dan sesuai dengan beban kerja yang sudah ada. Selain itu, adanya permasalahan peluang karir atau jalur karir bagi karyawan dalam menerima promosi pekerjaan tidak berjalan sesuai rencana, serta persaingan yang ketat antar rekan kerja untuk

memamerkan kemampuan dan menghasilkan karya berkualitas tinggi, yang dapat mengubah lingkungan kerja tim menjadi lebih baik atau lebih buruk. Ada sejumlah alasan mengapa karyawan berkinerja di bawah standar dan memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah. Salah satunya adalah lambatnya penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan deadline yang ditentukan, serta situasi kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif. Hal ini ditandai dengan kurangnya koordinasi dan komunikasi yang solid antar karyawan. Selain itu, kurangnya solusi dan motivasi yang diberikan pimpinan juga bisa menjadi faktor penyebabnya.

Memiliki kebijakan yang berupaya meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan sangat penting bagi seorang pemimpin. Motivasi dan semangat kerja setiap karyawan berdampak pada kualitas pekerjaannya, baik secara positif maupun negatif. Karyawan yang bahagia akan memberikan pekerjaan yang efektif dan memberikan kontribusi yang berharga bagi bisnis. Sebaliknya, moral yang buruk dapat berdampak buruk pada produktivitas. Menurut Kurniawan (2017), ketika manajer membantu stafnya merasa termotivasi dalam bekerja, maka bisnis akan mendapatkan keuntungan dan mendapatkan hasil kerja yang baik. Dalam situasi ini, peran pemimpin sangat penting dalam memberikan solusi, menginspirasi tim, dan membina lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif. Karyawan akan merasa dihargai dan terinspirasi untuk bekerja keras dengan dukungan dan insentif yang tepat, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Peneliti sering menggunakan studi sebelumnya ketika melakukan studi baru, seperti dalam kasus studi Yusron Roszaid (2015), yang hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diukur dengan kompensasi dan motivasi meningkat secara signifikan. Namun, ada beberapa temuan penelitian yang tidak berdampak, seperti yang dilakukan oleh Yazid, dkk (2020) yang menemukan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena besaran kompensasi yang diterima tidak ada kaitannya dengan kinerja. Ini karena pekerja tidak hanya bekerja untuk uang.

Berdasarkan atmosfer kerja yang telah terjadi peneliti tertarik untuk meneliti serta mengkaji lebih dalam mengenai penerapan bentuk motivasi kerja pada perusahaan LPP TVRI Sumatera Selatan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan”**.

## **1.2. Batasan Masalah**

Pada penelitian diatas terdapat batasan masalah dimana peneliti hanya membahas tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan.

2. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Sumatera selatan.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LLP TVRI Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LLP TVRI Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### a. Bagi Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan dan hasilnya menjadi pertimbangan bagi pimpinan pada LPP TVRI Sumater Selatan.

#### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian selanjutnya.