

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Menurut Fahrurozy *et al* (2024:112), sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, karena memiliki peran besar dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menghadapi dinamika perkembangan dunia, perubahan zaman, serta persaingan yang semakin ketat antar organisasi. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk mengelola SDM secara profesional melalui manajemen yang tepat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal. SDM dianggap sebagai aset utama dalam organisasi karena berfungsi sebagai penggerak utama dalam menjalankan berbagai aktivitas kerja demi mencapai target yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, sebuah organisasi akan kesulitan untuk bertahan dan bersaing dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Nurul Ariffaeni, *et al* (2024:76) menyatakan kepuasan kerja merupakan salah satu isu penting dalam organisasi yang sangat berkaitan dengan sumber daya manusia. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, seperti kondisi kerja, hasil yang dicapai, dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Aspek ini menjadi perhatian utama bagi perusahaan karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi langsung pada kelancaran

pelaksanaan aktivitas organisasi serta menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan para karyawannya. Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif berupa keuntungan bagi perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja erat kaitannya dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, yang menciptakan rasa puas dan nyaman dalam bekerja. Sebaliknya, jika kepuasan kerja tidak tercapai, karyawan cenderung tidak bekerja secara optimal, yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja menjadi faktor krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung kesuksesan organisasi.

Kompensasi dikategorikan sebagai salah satu komponen yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan usaha yang telah diberikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, kompensasi menjadi alat motivasi yang sangat efektif (Sendianto & Saragih, 2024). Kompensasi ini bisa berupa pendapatan dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa dan kerja keras mereka kepada organisasi. Selain berfungsi sebagai apresiasi, kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang memadai, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih produktif dan berkontribusi secara optimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, pemberian

kompensasi yang adil dan sesuai menjadi salah satu strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Selain kompensasi, faktor lingkungan kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan membantu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih baik. Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja. Berbagai aspek seperti kebersihan, keamanan, kenyamanan, serta fasilitas yang tersedia di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kondisi fisik dan mental karyawan. Misalnya, lingkungan kerja yang bersih dan tertata rapi dapat menjaga kesehatan karyawan, sementara suasana kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan rasa percaya diri serta kenyamanan saat bekerja. Sebaliknya, jika kondisi tempat kerja tidak memadai, semangat dan antusiasme karyawan bisa berkurang. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada lingkungan kerja sebagai faktor penting untuk menciptakan kepuasan kerja yang maksimal (Sopian, 2024).

PT Victory International Futures Cabang Malang merupakan perusahaan pialang *online* yang fokus pada perdagangan berjangka dan investasi, dengan produk utama meliputi *forex*, indeks saham internasional, serta berbagai komoditas. Perusahaan ini beroperasi di bawah pengawasan otoritas resmi Indonesia, yakni Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI), sehingga menjamin legalitas dan keamanan

transaksi para nasabah. Pada Juli 2024, PT. Victory International Futures Cabang Malang meraih penghargaan *Award of the Month* sebagai pengakuan atas kinerja luar biasa, dengan pencapaian peringkat A untuk performa optimal dan menempati posisi ketiga di antara lima perusahaan teratas. Selain itu, perusahaan secara konsisten menekankan pentingnya kinerja yang stabil dan efektif dalam perdagangan, yang secara rutin dikomunikasikan dan diverifikasi langsung ke kantor ICDX guna memastikan kepatuhan dan keabsahan aktivitas perdagangan yang dilakukan. Hal ini mencerminkan komitmen PT. Victory International Futures Cabang Malang dalam memberikan layanan investasi yang prima serta menjaga kepercayaan nasabah melalui profesionalisme dan transparansi(<https://www.icdx.co.id/member-eligibility/awards-of-the-month-july-2024>).

Selain itu, PT. Victory International Futures Cabang Malang juga mendapatkan dukungan langsung dari kementerian perdagangan berkat legalitas yang kuat, profil perusahaan yang komprehensif, serta pengakuan sebagai broker paling berkontribusi di tengah tantangan pandemi. *Branch Manager*, Imam Bukhari Muslim, menyampaikan bahwa perusahaan aktif dalam inisiatif pendidikan bagi pelanggan dan masyarakat luas, membedakannya dari para pesaing. Perusahaan juga menggunakan aplikasi *Meta Trader* dan menjadi satu-satunya cabang pialang di Malang yang memiliki lisensi resmi untuk pemanfaatan aplikasi tersebut, lengkap dengan berbagai *System Tools* yang dirancang untuk memudahkan dan meningkatkan keberhasilan transaksi pelanggan. Dengan komitmen

terhadap profesionalisme, transparansi, dan inovasi teknologi, PT. Victory International Futures Cabang Malang terus memperkuat posisinya sebagai broker terpercaya dan unggulan dipasar perdagangan berjangka Indonesia (<https://tugumalang.id/pt-victory-international-futures-malang-lakukan-edukasi-investasi-cerdas/>).

Sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa keuangan dan investasi, PT. Victory International Futures Cabang Malang sangat mengandalkan profesionalisme karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, hasil survei internal yang komprehensif pada tahun 2023 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih belum optimal. Data internal tersebut mengindikasikan adanya penurunan kepuasan karyawan, yang tercermin dari peningkatan tingkat absensi sebesar 12% dan tingkat pergantian karyawan yang mencapai 18% dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi ini perlu mendapat perhatian khusus karena dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi.

Hal ini menjadi bahan evaluasi bagi PT. Victory International Futures Cabang Malang terkait kompensasi yang dianggap kurang memadai serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Jika permasalahan tersebut tidak segera ditangani, hal ini berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Victory International Futures Cabang Malang”**.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan kompleksitas permasalahan yang diuraikan dalam latar belakang, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Marketing pada PT. Victory International Futures Cabang Malang?
2. Apakah Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Marketing pada PT. Victory International Futures Cabang Malang?
3. Apakah Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Marketing pada PT. Victory International Futures Cabang Malang?

## **C. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan Penelitian:**

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kompensasi (X1) secara parsial terhadap Kepuasan kerja (Y) Karyawan Marketing pada PT. Victory International Futures Cabang Malang.
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan Marketing pada PT. Victory International Futures Cabang Malang.
- c. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Marketing pada PT. Victory International Futures Cabang Malang.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Peneliti**

Memperluas pemahaman teoritis dan praktis mengenai dinamika interaksional antara Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks perusahaan pialang.

### **b. Bagi Pihak Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan PT. Victory International Futures Cabang Malang sebagai bahan Evaluasi terkait Kompensasi dan optimalisasi Lingkungan Kerja, sekaligus merumuskan strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan.

### **c. Bagi Universitas**

Berkontribusi pada pengayaan repositori ilmiah serta menjadi referensi empiris untuk riset lanjutan terkait manajemen SDM di sektor keuangan.