

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Era globalisasi ini persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Berbagai perusahaan baru bermunculan baik di bidang manufaktur maupun dibidang jasa. Setiap perusahaan dituntut untuk menjalankan perannya yang lebih baik dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan peran optimal dari sumberdaya manusianya untuk dapat melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan sehingga perusahaan memiliki daya saing yang tinggi serta mampu berkompetisi secara global.

Dasar kesuksesan keunggulan bersaing bagi perusahaan adalah bagaimana perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk pencapaian

tujuan perusahaan semata. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, namun juga harus memikirkan apakah kebutuhan karyawan telah terpenuhi sehingga dapat merangsang timbulnya kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting (Locke dan Lathan, 1990).

Ketika karyawan telah merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka.

Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda sehingga memiliki penilaian yang berbeda terhadap kepuasan yang dirasakan di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil yang diterima karyawan telah memenuhi atau melampaui harapan karyawan (Luthans, 1998). Karyawan dapat dikatakan puas apabila penghargaan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Namun apabila karyawan merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras daripada yang lain di perusahaan akan tetapi menerima lebih sedikit penghargaan, mereka akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, atasan, dan atau rekan kerja dengan kata lain akan timbul ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki rasa ketidakpuasan dalam bekerja lebih cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai beban dan hal yang sangat membosankan. Dapat dikatakan jika karyawan tidak puas dan tidak nyaman dalam bekerja maka

mereka tidak optimal dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat menghambat kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Setiap perusahaan tidak terlepas dari masalah-masalah yang membelit operasional perusahaan, tak terkecuali yang terjadi pada PT Sumber Citra Persada yaitu perusahaan yang menjadi objek penelitian ini. PT Sumber Citra Persada yang beralamatkan di Jl. Raya Ploso-Kabuh Kabupaten Jombang dikenal sebagai *eksport shoes manufacturer*. Perusahaan ini bergerak dibidang produsen sepatu ekspor dan mulai berdiri pada bulan Agustus tahun 2015. Perusahaan melayani pembuatan sepatu *brand* berdasarkan pesanan dari luar negeri seperti Perancis, Belanda, dan paling banyak dari Taiwan. Ada beberapa merk sepatu yang diproduksi seperti fladeo, primigi, delmora, munich, dan lain-lain.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa karyawan PT. Sumber Citra Persada terdapat suatu permasalahan yakni ada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan mengatakan bahwa mereka merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan karena dianggap membosankan serta tidak menjadikan mereka lebih berkembang dari sebelumnya. Selain itu karyawan juga tidak puas terhadap atasan mereka yang dianggap memiliki kepemimpinan yang otoriter dan kurang mendukung karyawan dalam penyelesaian pekerjaan mereka. Serta hubungan antar karyawan dianggap kurang baik satu sama lain sehingga tidak tercipta kerukunan dalam bekerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti telah ditemukan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dirasa berlebihan, ditambah

lagi karyawan bekerja dibawah tekanan atau desakan waktu yang kemudian mengakibatkan karyawan merasakan stres saat bekerja. Selain itu motivasi yang masih rendah juga diduga sebagai penyebab timbulnya ketidakpuasan karyawan. Dalam hal ini karyawan mengatakan bahwa motivasi mereka bekerja hanya sebatas untuk memenuhi kebutuhan hidup, selain itu perusahaan juga kurang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri melalui pelatihan.

Kepuasan kerja karyawan juga diduga berkaitan erat dengan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kompensasi menunjukkan pada semua hal, baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial. Berdasarkan observasi dan wawancara informal yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT Sumber Citra Persada, kali ini kompensasi yang diterima karyawan dirasa belum maksimal. Karyawan mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa upah, bayaran lembur dan bonus belum memenuhi harapan karyawan, selain itu tidak semua karyawan dapat mengambil kesempatan cuti. Sehingga kompensasi yang rendah ini diduga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Seringkali perusahaan beranggapan bahwa tingkat gaji atau kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai kepuasan kerja. Samsudin (2006:187) menyatakan bahwa kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

Beberapa penelitian sebelumnya mengaitkan hubungan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja, seperti yang dilakukan Nur Muflih pada tahun 2015. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, yang berarti bahwa apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaannya, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja juga berkaitan dengan motivasi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Can dan Yasri (2016), ternyata diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin besar motivasi maka semakin besar pula kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian diketahui bahwa motivasi kerja sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa adanya motivasi kerja yang baik.

Selain motivasi, stres kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Sebuah penelitian di Yunani yang dilakukan terhadap 425 karyawan di sektor publik dan swasta terkait pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja. Dari penelitian yang dilakukan oleh Halkos and Bousinakis pada tahun 2010 ini ditemukan bahwa stres dan kepuasan kerja merupakan hasil interaksi tuntutan lingkungan dengan karakteristik pribadi. Stres kerja tidak berlaku negatif pada individu yang energik dan aktif karena tidak akan menurunkan produktivitas, akan tetapi justru menimbulkan efek secara positif karena akan memacu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, maka kasus stres kreatif dan "berguna".

Sebuah penelitian lain mengungkapkan bahwa besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 82% dan sisanya 18% dipengaruhi oleh faktor lain misalnya pelatihan, loyalitas, dan lain-lain. Dari penelitian yang dilakukan oleh Arista (2013) ini didapati bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2005: 28). Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan akan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Selain itu perusahaan juga harus melakukan peninjauan dan mengkaji ulang kembali agar karyawan tetap merasa termotivasi didalam melakukan pekerjaannya. Motivasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu akibat adanya dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri manusia. Motivasi merupakan energi yang dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja secara maksimal. Menurut teori kebutuhan Maslow salah satu faktor yang memotivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya adalah kebutuhan fisik dan biologis berupa kebutuhan makan dan minum serta tempat tinggal. Kebutuhan akan makan dan minum serta tempat tinggal bisa karyawan dapatkan dari kompensasi.

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi yang bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial seperti gaji, cuti, pelatihan dan pengembangan karyawan. Pemberian kompensasi harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Perusahaan akan terlebih dahulu melakukan perhitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem-sistem tersebut umumnya berisi kriteria atau penilaian setiap karyawan yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, lamanya waktu bekerja, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Pemberian kompensasi akan menentukan tingkat kepuasan setiap karyawan. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan, maka dia akan mencoba mencari pekerjaan lain yang dia rasa kompensasinya jauh lebih baik. Hal itu cukup membahayakan bagi perusahaan karena perusahaan akan kehilangan tenaga kerja ahlinya dan lebih parahnya lagi apabila pesaing merekrut karyawan yang merasa tidak puas tersebut maka dapat memungkinkan karyawan tadi membocorkan rahasia perusahaan atau organisasi kepada perusahaan pesaing.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti berniat untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumber Citra Persada Bagian Produksi”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Citra Persada Bagian Produksi?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Citra Persada Bagian Produksi?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Citra Persada Bagian Produksi?

1.3 BATASAN MASALAH

Fokus penelitian ini pada kepuasan kerja. Adapun variabel yang diteliti adalah stres kerja, motivasi, dan kompensasi. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti secara parsial yaitu pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis ada atau tidak adanya pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Citra Persada Bagian Produksi.
2. Mengetahui dan menganalisis ada atau tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Citra Persada Bagian Produksi.

3. Mengetahui dan menganalisis ada atau tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Citra Persada Bagian Produksi.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, antara lain:

- a. Akademis

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pengkajian yang mampu memberikan sumbangan pemikiran terkait dengan stres kerja, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja serta hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar atau acuan bagi penelitian selanjutnya.

- b. Empiris / Operasional

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengalaman dan menambah pengetahuan praktis yang berharga bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.