

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014:193). Menurut Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau perasaan tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Berdasarkan paparan tersebut, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi hasil kerja karyawan, dimana ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berupaya bekerja dengan baik.

Hal tersebut sejalan dengan Badriyah (2015:227) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan yang meliputi harapan dan kebutuhan karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset dari perusahaan yang keberadaannya sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Kasmir (2016:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia berhubungan dengan perencanaan dan pelaksanaan dalam setiap kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan dan dapat berprestasi buruk (Mangkunegara, 2017:117).

Penelitian ini dilakukan pada CV Nice Frame yang mana penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Berikut adalah hasil wawancara dengan 20 orang karyawan bagian produksi CV Nice Frame mengenai kepuasan kerja.

Tabel 1.1

Hasil Wawancara pada Karyawan CV Nice Frame mengenai Kepuasan Kerja

No	Keluhan	Jumlah Responden (1)	Jumlah Responden (2)	Persentase %
1.	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya saat ini.	20	16	80%
2.	Saya merasa tidak puas dengan gaji yang didapat	20	18	90%
3.	Saya merasa tidak puas karena tidak ada kesempatan promosi	20	4	20%
4.	Saya merasa kepuasan kerja menurun karena rekan kerja yang kurang kooperatif	20	15	75%
5.	Saya merasa tidak puas dengan pengawasan atasan.	20	13	65%

Sumber: Hasil wawancara, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa karyawan bagian produksi CV Nice frame memiliki beberapa keluhan mengenai kepuasan kerja, yang pertama terdapat karyawan yang belum puas dengan pekerjaannya sendiri sebanyak 80%, hal ini disebabkan adanya beban kerja.

Peneliti juga melakukan wawancara mengenai gaji yang tidak sesuai dengan upah minimum tingkat kota ataupun provinsi serta tugas yang diberikan. Tingkat ketidakpuasannya adalah 90%.

Hasil wawancara mengenai rekan kerja yang tidak kooperatif diperoleh hasil 75% merasa tidak puas. Hal tersebut dikarenakan adanya rekan kerja yang sulit diajak kerjasama dalam menyelesaikan tugas .

Untuk selanjutnya, hasil wawancara mengenai kepuasan terhadap pengawasan diperoleh hasil 65%, dimana karyawan merasa tidak puas dengan pengawasan yang dilakukan secara tidak langsung.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Hasibun (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kasmir (2016:225) mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian pula jika kompensasi tidak diberikan dengan baik, maka kepuasan kerja menurun dan akan menimbulkan dampak negatif terhadap hasil pekerjaannya. Menurut Sinambela (2016:226) pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Kompensasi menjadi hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Jika karyawan memperoleh kompensasi yang baik, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi Salman dan Pane Hadi I (2020:40) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 20 orang karyawan CV Nice Frame, terdapat beberapa keluhan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan itu sendiri.

Tabel 1.2**Hasil Wawancara pada Karyawan CV Nice Frame mengenai Kompensasi**

No	Keluhan	Jumlah responden (1)	Jumlah Responden (2)	Persentase (%)
1.	Gaji yang diberikan tidak sesuai dan adanya keterlambatan dalam pemberian gaji	20	20	100%
2.	Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	20	18	90%
3.	Tidak ada peluang promosi	20	4	20%
4.	Tidak adanya program tunjangan keselamatan kerja	20	16	80%
5.	Fasilitas perusahaan kurang memadai	20	16	80%

Sumber: Hasil wawancara, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa karyawan CV Nice frame memiliki keluhan terkait kompensasi, dimana hasil dari wawancara mengenai gaji diperoleh tingkat ketidakpuasan sebesar 100%. Artinya karyawan merasa tidak puas dengan gaji dan ketepatan waktu pemberian gaji. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya ketidaksesuaian gaji yang diberikan dengan ketentuan upah minimum kota / provinsi pada tabel 1.3.

Tabel 1.3**Gaji Karyawan Bagian Produksi CV Nice Frame 2022**

No	Jabatan	Besaran Gaji	Upah Minimum Tangerang Selatan (2022)
1.	Suervisor	Rp. 3,800.000	RP. 4.285,798,90
2.	Karyawan Produksi	Rp. 3,000.000	RP. 4.285,798,90

Sumber: CV Nice Frame, 2022

Hasil mengenai insentif, diperoleh ketidakpuasan sebesar 90%, hal ini disebabkan pemberian insentif yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan ataupun prestasi yang dilakukan. Dan untuk hasil wawancara mengenai promosi diperoleh 20%, hal tersebut dikarenakan tidak dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan kenaikan jabatan setiap tahunnya.

Selanjutnya mengenai tunjangan, diperoleh hasil 80%. Hal tersebut dikarenakan tidak semua karyawan mendapat tunjangan program keselamatan kerja. Dan yang terakhir mengenai fasilitas yang diberikan sebesar 80%. Hal tersebut dikarenakan banyaknya fasilitas yang kurang mendukung ataupun fasilitas lama yang sudah tidak layak untuk digunakan.

Selain kompensasi, stres kerja juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja memiliki hubungan yang cukup erat dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi tingkat stres maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pardita Indra dan Surya Ketut (2020:835) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja .

Berdasarkan hasil wawancara dengan 20 orang karyawan bagian produksi CV Nice Frame, terdapat beberapa permasalahan yang menjadi penyebab stres dalam bekerja.

Tabel 1.4

Hasil Wawancara pada Karyawan CV Nice Frame mengenai Stres Kerja

No	Keluhan	Jumlah responden (1)	Jumlah responden (2)	Persentase (%)
1.	Adanya beban kerja lebih	20	17	85%
2.	Target produksi dan waktu yang mendesak	20	17	85%
3.	Rekan kerja tidak kooperatif	20	15	75%
4.	Adanya konflik kerja	20	10	50%
5.	Kualitas pengawasan yang kurang baik	20	10	50%

Sumber: Hasil wawancara, 2022

Berdasarkan tabel 1.3, dapat diketahui terdapat beberapa permasalahan pada karyawan bagian produksi CV Nice Frame mengenai stres kerja, diantaranya adalah mengenai beban kerja dan target produksi serta waktu yang mendesak diperoleh hasil sebesar 85%. Hal tersebut dikarenakan terdapat beban kerja diluar *job description*, waktu kerja melebihi jam yang telah ditentukan dikarenakan adanya target produksi yang harus diselesaikan.

Hasil wawancara mengenai rekan kerja diperoleh sebesar 75% , konflik kerja sebesar 50% dan kualitas pengawasan sebesar 50%. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan pendapat dalam menyelesaikan tugas sehingga sulit untuk melakukan kerjasama dengan baik sehingga mengakibatkan konflik kerja. Dengan adanya konflik kerja maka akan memengaruhi kepada hasil kerja. Sulitnya terciptanya kerjasama yang

baik dan adanya konflik kerja, salah satu penyebabnya adalah pengawasan yang kurang baik, dimana tidak dilakukan pengawasan secara langsung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi CV Nice Frame”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV Nice Frame?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV Nice Frame?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV Nice Frame
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV Nice Frame

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak- pihak yang berkepentingan, yaitu :

a. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi, sumbangan pengetahuan dan sebagai bahan pembanding dan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan, wawasan dan mengetahui implementasi dari teori yang didapat selama masa perkuliahan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti

3. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

1.4. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Dalam menjawab tujuan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup masalah yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya berkaitan dengan kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV Nice Frame, yang mana kepuasan kerja merupakan pengukuran dimana karyawan akan bekerja secara optimal maupun tidak dalam pekerjaannya dan diharapkan akan berdampak pada tujuan perusahaan.
2. Penelitian ini dilakukan terbatas yang ditujukan kepada seluruh karyawan bagian produksi CV Nice Frame sejumlah 52 orang karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan pada CV Nice Frame. Ruang lingkup penelitian dibagi menjadi tiga variabel yakni: dua variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan stres kerja (X_2) dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

1.5. Sistematika Pelaporan

Hasil dan pembahasan atas masalah penelitian akan dituangkan kedalam sistematika pelaporan. Sistematika pelaporan hasil penelitian disusun terinci dalam lima bab dan sub bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan pendahuluan yang meliputi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan kajian pustaka dan teori – teori pemecah masalah yang digunakan sebagai pendukung segala sesuatu yang berhubungan dengan topik penelitian ini, yaitu pengertian kepuasan kerja, faktor - faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, indikator-indikator kepuasan kerja, pengertian kompensasi, faktor yang memengaruhi kompensasi, indikator kompensasi, tujuan kompensasi, pengertian stres kerja, faktor penyebab stres kerja dan indikator stres kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan desain penelitian mencakup metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan , serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian meliputi : variabel kompensasi, variabel stres kerja dan variabel kepuasan kerja. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis regresi berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis, uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai deskripsi objek penelitian, profil responden, deskripsi kompensasi dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, bab ini juga menguraikan pembahasan terhadap hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran yang kiranya dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti lain.