

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor perusahaan yang sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Dessler (2015:36), Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan untuk memelihara hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja mereka, dan masalah keadilan. Di era globalisasi yang penuh dengan adanya berbagai persaingan ini, mendorong setiap karyawan memiliki berbagai keterampilan khusus yang berguna dan memiliki kinerja yang memuaskan sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Widodo (2015:131), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan kompensasi yang tepat kepada seluruh karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Dalam era dimana tantangan yang dihadapi perusahaan-perusahaan Indonesia semakin kompleks dan kompetitif, kebutuhan pada sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas yang mampu bersaing dengan negara-negara lain semakin meningkat. Sumber daya manusia yang unggul yang produktivitasnya tinggi, proaktif dan memiliki inisiatif tinggi, serta mempunyai tanggung jawab penuh terhadap perkembangan perusahaan dan karir mereka. Berdasarkan kebutuhan tersebut perusahaan memerlukan karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan kerja atau *work engagement* di dalam menjalani pekerjaannya.

Banyak individu yang menghabiskan sebagian besar hidup mereka di tempat kerja, dan tidak jarang membawa pekerjaan ke dalam waktu kehidupan pribadi mereka. Tekanan-tekanan dalam sebuah pekerjaan yang bisa menyebabkan terhambatnya penyelesaian pekerjaan, dapat mengakibatkan depresi dan kecemasan dalam diri individu. Kecemasan dan depresi baik secara eksternal maupun internal merupakan bagian dari manusia normal sebagai respon terhadap stress atau tekanan. Dalam kehidupan pekerjaannya, seseorang pasti memiliki tekanan dan tuntutan yang berbeda-beda, yang apabila tidak dihadapi dengan keseimbangan hidup yang baik, akan membuatnya terganggu secara emosional. Pangarso, dkk (2016:51) menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting arena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Perusahaan sekarang ini dihadapkan pada kompetisi pasar yang semakin sengit dan tuntutan dimana mereka harus bisa mempertahankan keberlanjutan perusahaan. Perusahaan sering dihadapkan pada keadaan dimana perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif yang menjadi ciri khas dan kekuatan perusahaan dibandingkan dengan pesaingnya. Salah satu kekuatan terbesar yang dimiliki perusahaan dan tidak dapat ditiru oleh perusahaan lain adalah memiliki karyawan yang berkompentensi tinggi, bekerja secara efektif dan efisien yang bekerja dalam rentang waktu yang lama dan mau membagikan pengalaman serta informasi yang dimiliki mereka demi meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Berbagai parameter dikembangkan oleh banyak ahli untuk mempertahankan karyawan agar mereka tetap bekerja di dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sangat penting bagi suatu perusahaan untuk menanamkan perilaku positif dan inisiatif dalam diri karyawan supaya memiliki keinginan yang besar untuk membantu rekan kerja mereka serta memahami perusahaan secara lebih baik.

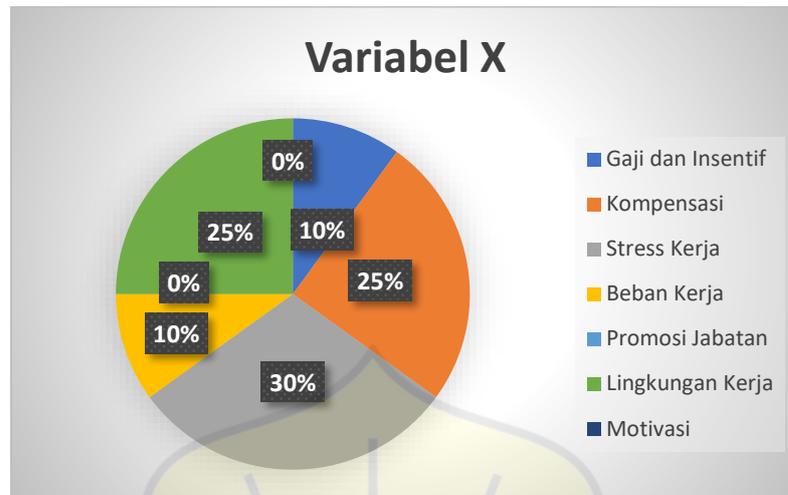
Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan terhadap kepuasan kerja kepada 20 orang staff karyawan di PT. Cablenet Fiber Data. Dapat dilihat pada grafik penelitian pendahuluan responden.



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2021

Gambar 1.1. Diagram hasil penelitian pendahuluan tingkat kepuasan kerja pada karyawan di PT. Cablenet Fiber Data.

Diagram hasil penelitian pendahuluan dan wawancara mengenai kepuasan kerja pada gambar 1.1. menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada staff karyawan di PT. Cablenet Fiber Data masih rendah, artinya pekerja tidak puas selama bekerja di tempat kerja dan hal ini sesuai dengan statistik karakteristik responden yang menunjukkan pekerja tidak merasa puas, baik dari segi pekerjaan, kehidupan dan lingkungan kerja. Dari cuplikan tersebut maka penulis melanjutkan penelitian melalui penelitian pendahuluan mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Cablenet Fiber Data. Dapat dilihat pada gambar 1.2 berikut:



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2021

Gambar 1.2. Diagram hasil penelitian pendahuluan variabel kepuasan kerja pada karyawan PT. Cablenet Fiber Data.

Diagram hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa variabel yang paling mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, stress kerja, dan lingkungan kerja. Variabel tersebut di sebabkan karena adanya pengurangan karyawan yang terjadi di berbagai perusahaan, sehingga lingkungan kerja yang tidak nyaman akibat stress kerja dari kepanikan yang terjadi melibatkan keputusan para staff karyawan untuk memilih bertahan di perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan agar terhindar dari unsur pengurangan karyawan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya

adalah dengan memperhatikan stress kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggungjawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.



Sumber: Data, diolah tahun 2021

Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di PT.

Cablenet Fiber Data

Berdasarkan grafik pada gambar 1.3 menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Cablenet Fiber Data yaitu stress kerja (X1) mempunyai rata-rata sebesar 3,43 berdasarkan skala interval yang berarti stress kerja sangat tinggi, lalu ada lingkungan kerja (X2) dengan nilai rata-rata 3,33 menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga terbilang tinggi, kemudian kompensasi (X3) dengan nilai rata-rata 3,08 menunjukkan bahwa kompensasi tinggi, sementara kepuasan kerja (Y) dengan nilai rata-rata 2,84 yang artinya kepuasan kerja sangat rendah. Dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada kepuasan kerja yang disebabkan karena stress kerja yang sangat tinggi, lingkungan kerja yang tinggi, dan kompensasi yang sudah diterapkan dengan baik juga memiliki nilai yang tinggi.

Berdasarkan uraian dan data–data diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengetahui lebih lanjut mengenai kepuasan kerja karyawan, yang nantinya akan dijawab melalui penelitian dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Cablenet Fiber Data”

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Stress kerja yang tinggi karena adanya kecemasan yang timbul terhadap kondisi kehidupannya, menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan di PT. Cablenet Fiber Data.
2. Lingkungan kerja sudah baik, namun kepuasan kerja karyawan di PT. Cablenet Fiber Data masih rendah.
3. Kompensasi sudah diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, namun kepuasakn kerja karyawan di PT. Cablenet Fiber Data masih sangat rendah.

### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada variabel yang berdasarkan penelitian pendahuluan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stress kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan PT. Cablenet Fiber Data.

### **1.2.3. Perumusan Masalah**

1. Apakah stress kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cablenet Fiber Data?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cablenet Fiber Data?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cablenet Fiber Data?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cablenet Fiber Data?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cablenet Fiber Data.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cablenet Fiber Data.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cablenet Fiber Data.
4. Untuk mengetahui apakah stress kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cablenet Fiber Data.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Yang menjadi manfaat dalam tulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Ilmiah

Untuk membantu dalam menentukan kebijakan-kebijakan atau keputusan, yang nantinya digunakan dalam menyelesaikan suatu masalah yang sedang dihadapi.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Penulis

- 1) Untuk menambah wawasan dalam memecahkan suatu masalah, baik bagi para peneliti maupun orang-orang atau instansi yang menerapkan hasil penelitian ini.
- 2) Untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi yang mengambil konsentrasi sumber daya manusia di Universitas Darma Persada.

b. Bagi Perusahaan

- 1) Dijadikan sebagai bahan referensi dari suatu kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam membentuk sebuah sistem kerja dengan bersifat kondisional dan membentuk semangat baru ditengah pembatasan sosial lingkungan kerja.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan terhadap pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan khususnya karyawan generasi Y. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan.

c. Bagi Akademis

- 1) Merupakan bahan referensi untuk semua adik tingkat yang akan mencapai ditahap pembuatan skripsi pada tahun-tahun mendatang mengenai pengaruh kepuasan kerja.
- 2) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas dalam bidang manajemen sumber

daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan atau referensi dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

