

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Sifat sumber daya manusia tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti perubahan di lingkungan sekitar. Manajemen sumber daya manusia ialah serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, mengembangkan, memelihara dan memakai sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan (Saputra, 2023:105).

Sebuah organisasi ataupun perusahaan komersial dapat memperoleh manfaat terbesar dari memiliki sumber daya manusia yang sangat efektif. Sumber daya manusia harus dikelola seefektif mungkin agar diperoleh hasil yang optimal (Wiraatmaja & Hawignyo, 2021:114). Perusahaan harus mendorong dan mendukung karyawan agar setiap karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya sehingga meningkatkan performa perusahaan.

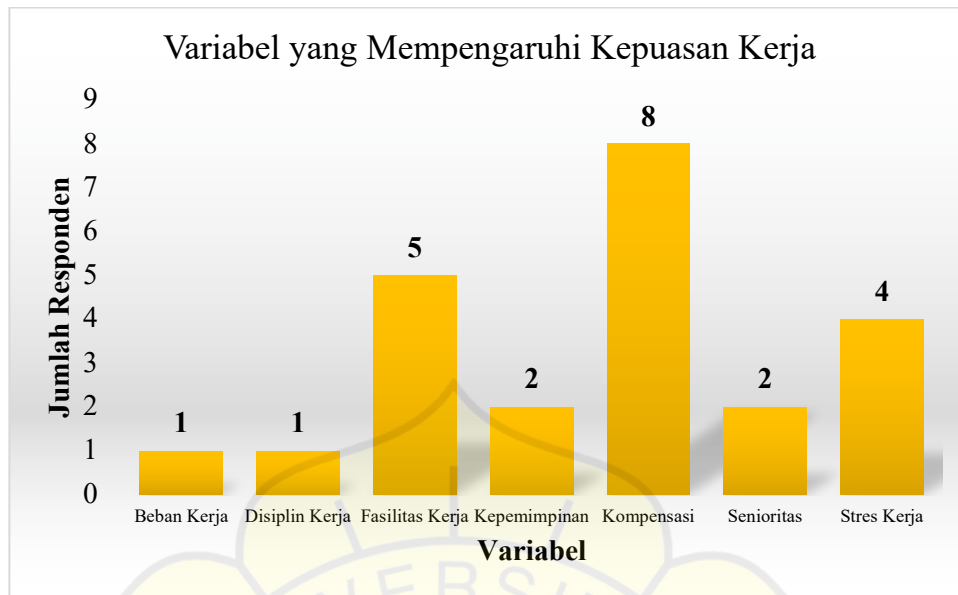
Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai pengembangan dan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia dengan segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi

kunci kemajuan di masa mendatang (Muzdalifah, 2017:2). Pekerja dapat menjadi sebagai keunggulan kompetitif utama perusahaan dalam hampir semua bisnis. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi program yang sangat penting di lingkungan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi itu adalah proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, kantor dan masyarakat (Azhar, 2020:47).

Berdasarkan wawancara penulis dengan bagian personalia di PT Orela Multi Guna, bahwa ada permasalahan kepuasan kerja di PT Orela Multi Guna yaitu adanya karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap atau tingkah laku negatif karyawan dan sering merasa bosan dalam bekerja, perilaku karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya.

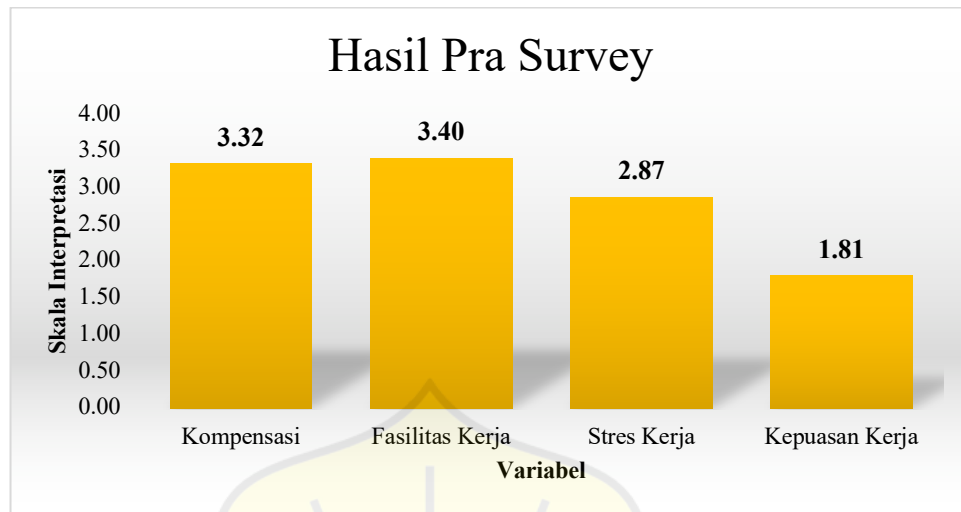
Kemudian untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan yang menyangkut pada kepuasan kerja, peneliti melakukan prasurvei kepada 20% dari 116 karyawan yaitu 23 karyawan. Berikut adalah data prasurvei yang telah penulis lakukan mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.



Sumber: PT Orela Multi Guna, diolah peneliti (2023).

Gambar 1.1 Hasil Pra Survei Karyawan PT Orela Multi Guna

Pada gambar 1.1 diperoleh hasil prasurvei pilihan jawaban terbanyak yaitu kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja yang diperoleh dari 8 responden, kemudian fasilitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja yang diperoleh dari 5 responden dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja yang diperoleh dari 4 responden. Selanjutnya peneliti akan melakukan prasurvei berikutnya untuk masalah yang terjadi pada kompensasi, fasilitas kerja dan stres kerja. Berikut adalah hasil survei penelitian mengenai variabel kompensasi, fasilitas kerja, stres kerja dan kepuasan kerja.



Sumber: Data diolah peneliti (2023).

Gambar 1.2 Hasil Prasurvei Karyawan PT Orela Multi Guna

Pada gambar 1.2 hasil prasurvei menunjukkan bahwa variabel kompensasi memperoleh hasil 3,32 jika dilihat pada tabel interpretasi nilai (dilampirkan pada bab 3, tabel 3.4) artinya kompensasi di PT Orela Multi Guna sangat baik. Kemudian variabel fasilitas kerja memperoleh hasil 3,40 yang berarti fasilitas kerja di PT Orela Multi Guna sangat baik. Selanjutnya untuk variabel stres kerja memperoleh hasil 2,87 yang berarti stres kerja di PT Orela Multi Guna baik. Sedangkan kepuasan kerja memperoleh hasil 1,81 yang berarti kepuasan kerja di PT Orela Multi Guna tidak baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam mendapatkan dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Apabila karyawan merasa puas maka akan berdampak baik untuk perkembangan perusahaan. Namun sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas maka hasilnya pun berdampak buruk pada organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan akan memberikan pelayanan dengan sepenuh

hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan karyawan itu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan pimpinan (Nurpratama, 2022:37).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah kompensasi. Kondisi kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh perlakuan perusahaan terhadap keberadaan karyawan yang dipengaruhi oleh integritas dan sikap kerja mereka didalam perusahaan. Jika tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan dapat memenuhi pengharapan karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai sebagai hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan. Mangkunegara (2019:117) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek seperti upah atau gaji yang diterima. Permasalahan kompensasi yang ada di PT Orela Multi Guna yaitu masih rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan, perusahaan juga memperhatikan bagi karyawannya terutama dalam hal kompensasi yang berbentuk non finansial seperti kurangnya perhatian dan penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi lebih.

Selain kompensasi, fasilitas kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Fasilitas kerja merupakan sarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung perusahaan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Fibri *et al*, 2023:203). Namun yang terjadi di PT Orela Multi guna adalah kurang memadainya fasilitas kerja sehingga menyebabkan kendala karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya fasilitas-fasilitas tersebut dapat

menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Selain kompensasi dan fasilitas kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Pardita & Surya, 2020:824). Karyawan yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif dalam bekerja. Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2019:241). Permasalahan stres kerja yang ada di PT Orela Multi Guna adalah banyak karyawan mengalami tekanan dalam bekerja, kelelahan dalam bekerja dan beban kerja yang diberikan berlebihan, sehingga berakibat emosi karyawan tidak stabil dan kurang konsentrasi dalam bekerja. Hal tersebut membuat berkembangnya berbagai macam gejala stres pada diri karyawan yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Benita & Masman (2022) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pernyataan tersebut sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Azhar *et al* (2020), Maghfirah & Chandra (2023), Hermingsih & Purwanti (2020), Prawira (2020), Saraswati & Wahyuti (2022) dan Fibri *et al* (2023). Namun berbeda dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022) yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maghfira & Chandra (2023) memperoleh hasil fasilitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al* (2020), Prawira (2020), Fibri *et al* (2023) dan Maulana *et al* (2023). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fikri *et al* (2023) yang menyatakan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Maghfirah & Chandra (2023) menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Benita & Masman (2022) yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan perbedaan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT Orela Multi Guna”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada di PT Orela Multi Guna adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan pada kepuasan kerja karyawan PT Orela Multi Guna yaitu sikap atau tingkah laku negatif karyawan dan sering merasa bosan dalam bekerja.

Karyawan memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan adalah beban, paksaan dan sering menghindarinya. Hal tersebut karena karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

2. Masih rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan, perusahaan juga memperhatikan bagi karyawannya terutama dalam hal kompensasi yang berbentuk non finansial seperti kurangnya perhatian dan penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi lebih.
3. Kurang memadainya fasilitas kerja sehingga menyebabkan kendala karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya fasilitas-fasilitas tersebut dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja.
4. Banyak karyawan mengalami tekanan dalam bekerja, kelelahan dalam bekerja dan beban kerja yang diberikan berlebihan, sehingga berakibat emosi karyawan tidak stabil dan kurang konsentrasi dalam bekerja. Hal tersebut membuat berkembangnya berbagai macam gejala stres pada diri karyawan yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini diperlukan pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah kompensasi, fasilitas kerja, stres kerja dan kepuasan kerja.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa penjelasan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya oleh peneliti, maka dapat dikemukakan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi, fasilitas kerja, dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Orela Multi Guna?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Orela Multi Guna?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Orela Multi Guna?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Orela Multi Guna?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, fasilitas kerja, dan stres kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja di PT Orela Multi Guna.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT Orela Multi Guna.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja di PT Orela Multi Guna.

4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja di PT Orela Multi Guna.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Teoris (Keilmuan)

1. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, fasilitas kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja PT Orela Multi Guna.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, serta dapat dijadikan sebagai informasi tambahan untuk penelitian berikutnya.

1.4.2 Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini menjadi bahan pertimbangan atau masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi tentang bagaimana pengaruh kompensasi, fasilitas kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.