

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan vital dalam memastikan efektivitas dan efisiensi operasional sebuah organisasi (Lay et al., 2024:145). Sebagai fungsi strategis, manajemen SDM bertujuan untuk mengelola potensi karyawan secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan sekaligus memenuhi kebutuhan individu. Fungsi ini mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga pengelolaan pekerjaan (Elvianto et al., 2024:155). Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan suatu perusahaan sering kali ditentukan oleh sejauh mana SDM dapat dikelola dengan baik dan diarahkan sesuai dengan visi serta misi organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif, tetapi juga pada bagaimana menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Dalam perusahaan, manajemen SDM berperan sebagai penghubung antara kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Sebuah perusahaan yang berhasil umumnya memiliki sistem SDM yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kepuasan kerja karyawan (Afriyani et al., 2024). Kepuasan kerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan SDM karena karyawan yang puas

cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, dan tingkat turnover yang rendah (Kabul, 2024:429). Oleh karena itu, manajemen SDM perlu terus mengevaluasi dan mengembangkan strategi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja, baik melalui kebijakan internal maupun melalui pendekatan personal kepada setiap individu di dalam perusahaan.

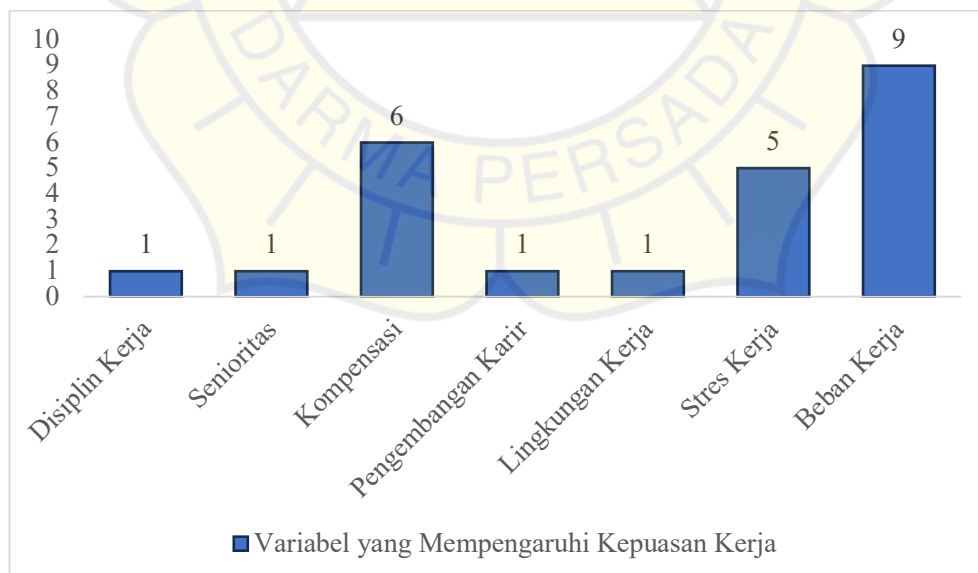
Kepuasan kerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor-faktor seperti kompensasi, beban kerja, dan stres kerja menjadi isu utama yang sering dihadapi oleh karyawan dalam aktivitas sehari-hari (Saputra, 2022:69). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan, beban kerja yang proporsional, serta pengelolaan stres yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif (Sutrisno et al., 2022:3478). Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam salah satu aspek ini dapat berdampak negatif pada motivasi, produktivitas, dan kesehatan mental karyawan. Maka dari itu, memahami setiap faktor tersebut secara mendalam menjadi langkah penting untuk menciptakan strategi peningkatan kepuasan kerja yang efektif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD PT Trisula Karya Bumi, terdapat beberapa permasalahan yang menonjol terhadap kepuasan kerja karyawan diantaranya yakni karyawan yang merasa terlalu berat dengan pekerjaan yang diberikan, Hal ini dapat dilihat dari perilaku negatif karyawan yang sering merasa jenuh dalam bekerja. Mereka memandang pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu beban atau kewajiban

yang terpaksa, bahkan berusaha menghindarinya jika memungkinkan, dan merasa bahwa pekerjaan yang tidak teratur dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan kerja. Hal tersebut membuat kepuasan kerja karyawan PT Trisula Karya Bumi menjadi menurun dan berdampak sangat buruk terhadap pelaksanaan manajemen perusahaan.

Untuk mengetahui permasalahan lebih lanjut mengenai kepuasan kerja pada PT Trisula Karya Bumi, peneliti melakukan prasurvei terhadap 20% dari 120 karyawan di PT Trisula Karya Bumi yakni sebanyak 24 karyawan. Berdasarkan prasurvei yang dilakukan peneliti terhadap 24 karyawan PT Trisula Karya Bumi mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hasilnya dapat dilihat melalui Gambar 1.1 berikut ini.

Diagram Hasil PraSurvei Mengenai Variabel

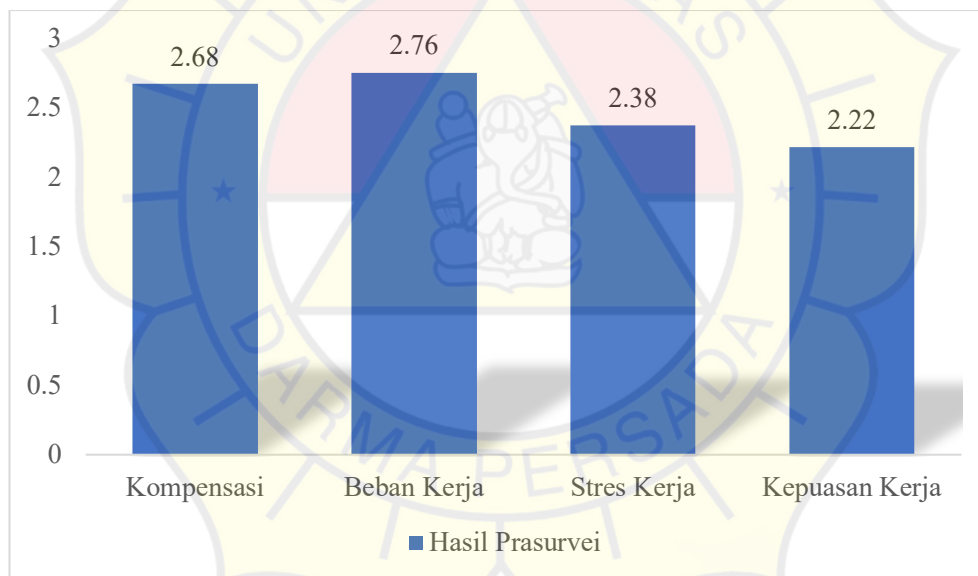


Sumber: PT Trisula Karya Bumi, diolah peneliti (2024)

Gambar 1.1 Hasil Prasurvei Mengenai Variabel

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa kompensasi, beban kerja, dan stres kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dibuktikan dengan total responden dari variabel kompensasi sebanyak 6 orang, stres kerja sebanyak 5 orang, dan beban kerja sebanyak 9 orang. Selanjutnya, peneliti melakukan prasurvei untuk masalah-masalah yang terjadi pada variabel-variabel tersebut yakni kompensasi, beban kerja, dan stres kerja. Hasil dari prasurvei terhadap masalah-masalah tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.2 berikut ini.

Diagram Hasil Prasurvei Karyawan PT Trisula Karya Bumi



Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Gambar 1.2 Hasil Prasurvei Karyawan PT Trisula Karya Bumi

Gambar 1.2 menjelaskan perolehan dari prasurvei pada variabel kompensasi, beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan tabel interpretasi nilai yang dilampirkan pada bab 3, variabel kompensasi memperoleh hasil 2,68 yang berarti bahwa variabel kompensasi Cukup.

Kemudian variabel beban kerja memperoleh hasil 2,76 yang berarti bahwa variabel beban kerja Cukup. Selanjutnya, variabel stres kerja memperoleh hasil 2,38 yang berarti bahwa stres kerja rendah. Sedangkan kepuasan kerja memperoleh hasil 2,22 yang berarti bahwa kepuasan kerja rendah.

Kompensasi menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan lain yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan (Hermingsih & Purwanti, 2020:575). Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang kompetitif akan memiliki motivasi lebih tinggi untuk bekerja dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan (Febriana & Kustini, 2022:658). Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi sering kali menjadi penyebab utama turnover dan rendahnya kapasitas kerja karyawan. Namun, kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada kompensasi, faktor lain seperti beban kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan.

Beban kerja yang proporsional menjadi kunci dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas karyawan (Alfian & Guswinta, 2023:654). Beban kerja yang terlalu berat dapat memicu rasa lelah, frustrasi, dan berpotensi menurunkan performa, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan kebosanan dan menurunkan motivasi (Herlambang et al., 2022:184). Oleh karena itu, manajemen SDM perlu memastikan distribusi tugas yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Meski demikian, manajemen beban kerja tidak terlepas dari tantangan lain, yaitu stres kerja yang sering kali muncul

sebagai dampak dari ketidakseimbangan tugas dan tekanan dalam keseharian bekerja.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul akibat tekanan berlebih yang dialami karyawan di tempat kerja (Fauzi et al., 2022:230). Tekanan ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti target yang terlalu tinggi, konflik interpersonal, atau kurangnya dukungan dari manajemen (Thalibana, 2022:3). Stres kerja yang dibiarkan tanpa penanganan dapat berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental karyawan, serta menurunkan kualitas kerja (Hakman et al., 2021:48). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan sistem dukungan yang mampu mengidentifikasi dan mengelola stres kerja, baik melalui kebijakan fleksibilitas kerja, program kesejahteraan, maupun pendekatan personal.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermingsih & Purwanti (2020), kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian Hasyim (2020) yang menyatakan hal serupa. Beberapa penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Fadila & Rezeki, 2023; Farisi & Pane, 2020; S. D. Handoko et al., 2021; Silalahi, 2022; Sutrisno et al., 2022). Namun, penelitian Saputra (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Nurhasanah et al., (2022), beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2023) yang menyatakan

hal serupa. Beberapa penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Astuti et al., 2022; Fitriani & Yusiana, 2020; Sitorus & Siagian, 2023; Suparman & Wirayudha, 2023). Namun, penelitian Meilasari et al., (2020) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Yuridha (2022) juga menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian Bhastary (2020), stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinata & Turangan (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian terdahulu juga menyatakan hal yang sama (Ariansy & Kurnia, 2022; Farisi & Pane, 2020; M. Handoko et al., 2022; Ratna Sari et al., 2022; Siboro, 2022). Namun, penelitian Fardah & Ayuningtias (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dan perbedaan hasil dengan penelitian-penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Trisula Karya Bumi”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan berikut ini yang terdapat di PT Trisula Karya Bumi.

1. Karyawan yang merasa kurang puas dengan upah, pekerjaan yang diberikan, dan hubungan dengan rekan maupun atasan yang menimbulkan ketidaknyamanan pada beberapa karyawan.
2. Karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan dari perusahaan kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan merasa bahwa pemberian kompensasi tidak adil.
3. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terkadang memiliki tingkat kesulitan yang sangat berat, sehingga karyawan menganggap pekerjaan tersebut dapat membebani hari-hari mereka.
4. Beberapa karyawan menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat stres yang berbeda-beda yang ditimbulkan akibat faktor-faktor yang ada di kantor seperti hubungan yang tidak baik dengan rekan, kesulitan menyelesaikan tugas yang diberikan, maupun pengaturan kantor yang tidak rapih.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan beberapa identifikasi masalah yang sudah disebutkan sebelumnya, maka penting untuk dibuat pembatasan dari masalah untuk

memfokuskan pengkajian masalah dalam penelitian ini. Batasan dari penelitian ini adalah kompensasi, beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja.

1.2.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat dicetuskan untuk penelitian ini yang didasari oleh latar belakang sebelumnya yakni sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Trisula Karya Bumi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Trisula Karya Bumi?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Trisula Karya Bumi?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Trisula Karya Bumi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yakni sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Trisula Karya Bumi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Trisula Karya Bumi.

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Trisula Karya Bumi.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Trisula Karya Bumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Teoris (Keilmuan)

Penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait teori kepuasan kerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti kompensasi, beban kerja, dan stres kerja. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan landasan teoretis baru atau sudut pandang tambahan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang ingin membahas hubungan antara variabel-variabel tersebut di berbagai konteks industri atau perusahaan lain.

1.4.2 Aspek Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat langsung bagi manajemen PT Trisula Karya Bumi dalam memahami sejauh mana kompensasi, beban kerja, dan stres kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan mereka. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan atau evaluasi kebijakan terkait pemberian kompensasi yang lebih kompetitif, pengelolaan distribusi beban kerja yang lebih adil, serta upaya mengurangi tingkat stres kerja melalui program-program kesejahteraan karyawan.