

BAB 1

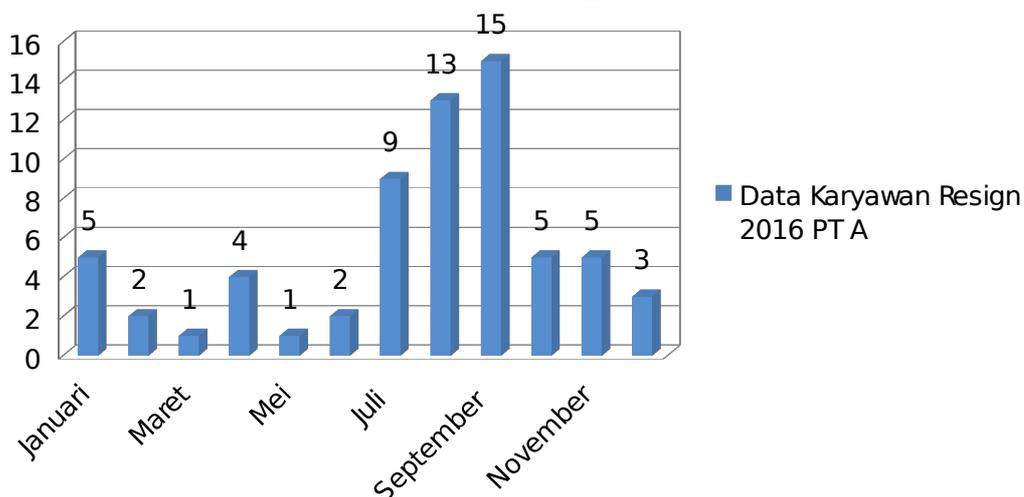
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT “A” adalah sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2005, PT “A” bergerak di bidang penyiaran radio. PT “A” merupakan perusahaan besar yang memiliki banyak jaringan radio baik di Jakarta maupun di daerah. Dengan banyaknya perusahaan yang dimilikinya tentu saja PT “A” harus memiliki pekerja yang loyal pada perusahaan, akan tetapi hal ini akan sulit dicapai jika para karyawan yang bekerja tidak merasakan kepuasan selama bekerja.

kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Apabila karyawan tidak mendapat apa yang mereka harap untuk terima maka kepuasan kerja yang dimiliki karyawan pun akan menurun. Ketika kepuasan kerja menurun ada banyak ciri yang akan terlihat salah satunya adalah kecenderungan untuk memutuskan berhenti dari pekerjaan. Begitu pula yang terjadi pada karyawan PT “A” dengan data yang diterima. Peneliti mendapatkan data *turnover* yang cukup tinggi yaitu dalam setahun karyawan yang memutuskan untuk *resign* mencapai 65 karyawan.

Data Karyawan Resign 2016 PT "A"



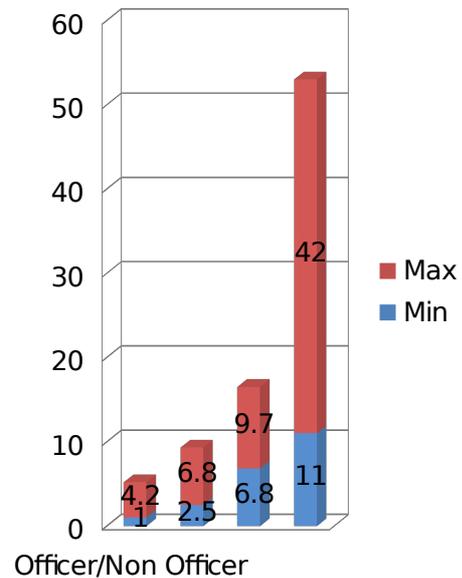
Gambar 1.1 : Data karyawan resign per bulan tahun 2016

Sumber : Data diolah peneliti

Para karyawan banyak yang memilih untuk *resign* atau pindah ke perusahaan lain dibandingkan mempertahankan pekerjaannya dengan berbagai alasan salah satunya yang paling menonjol adalah masalah kompensasi. Karyawan tersebut mengatakan bahwa kenaikan gaji pada setiap karyawan sangatlah sedikit sehingga akhirnya mereka pun memilih meninggalkan perusahaan.

faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program keterlibatan karyawan. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi.

Angka dalam bentuk jutaan rupiah



Gambar 1.2 : Data gaji karyawan tahun 2016

Sumber : Data diolah peneliti

Data tersebut dibagi menjadi 4 level dimulai dari level bawah yaitu officer dan non officer, SPV, asisten manajer dan manajer, lalu kemudian diakhiri level paling atas yaitu *General Manager* dan *Board of Director*. Angka yang diberikan pada *table* adalah dalam bentuk jutaan rupiah, pada level bawah yaitu officer dan non officer rata-rata karyawan memiliki gaji minimal 1 juta hingga maksimal gaji yang didapat adalah 4,2 juta rupiah. Pada level SPV gaji yang didapat berkisar dari 2,5 juta sampai 6,8 juta rupiah. Kemudian untuk level asisten manajer dan manajer gaji yang diberikan dimulai dari 6,8 juta sampai 9,7 juta rupiah. Level paling atas yaitu *General Manager* dan *Board of Director* mendapatkan gaji dari 11 juta sampai 42 juta rupiah.

Para karyawan juga memberikan respon positif bahwa mereka di dera rasa stres ketika bekerja di Perusahaan. Para karyawan mengaku sering merasakan sakit kepala dan letih ketika sedang bekerja. Rasa stres sendiri dapat menurunkan

kepuasan kerja. Beban Kerja yang cukup tinggi pun di duga turut mempengaruhi stres kerja karyawan. Penyebab stres dapat dibagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal, di mana salah satu penyebab stres yang berasal dari eksternal yaitu beban kerja yang dirasakan individu. Karyawan merasa pekerjaan yang diberikan terkadang menumpuk dikarenakan mereka tidak hanya menyelesaikan pekerjaan mereka tapi juga membantu tugas karyawan di cabang daerah. Hal ini terjadi karena karyawan di daerah terbilang sedikit dan hanya menangani masalah program acara sementara pekerjaan lainnya akan dilimpahkan kembali ke kantor pusat.

Berdasarkan hasil pra riset, peneliti menemukan bahwa adanya masalah dalam beban kerja, kompensasi dan stres kerja yang diambil dari hasil pembagian kuesioner kepada 15 karyawan. Hal ini menjelaskan dari hasil pembagian tersebut 15 karyawan menyatakan kompensasi sebagai indikator yang bermasalah di dalam pekerjaannya dan 10 karyawan menyatakan stres kerja sebagai entitas yang bermasalah.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantara peneliti yang meneliti faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Rocky Potale dan Yantje Uhing Karim (2015) yang meneliti kepuasan kerja dari kompensasi dan stres kerja pada PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Hasilnya menunjukkan bahwa kombinasi dari kompensasi dan stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja. Kompensasi secara langsung menentukan perubahan pada kepuasan kerja, begitu pula dengan stres kerja yang memiliki pengaruh terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT “A” ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan keinginan seseorang untuk bertahan bekerja dalam suatu perusahaan.
2. Kompensasi yang tidak sesuai akan mempengaruhi keputusan seseorang dalam mempertahankan pekerjaannya.
3. Stres kerja dapat mempengaruhi kondisi fisik karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, dan mendalam maka penulis melihat permasalahan penelitian yang diambil perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Analisis Pengaruh Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT “A” ”.

1.4 Rumusan Masalah

Agar penelitian ini jelas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan menjadi sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja pada PT “A”?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT “A” ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT “A” ?
4. Apakah kompensasi dan stres kerja dapat memprediksi kenaikan kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT “A”?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja pada PT “A”.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT “A”.
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT “A”.
4. Untuk mengetahui kompensasi dan stres kerja dapat memprediksi kenaikan kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT “A”.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Peneliti
Menambah pengetahuan peneliti tentang hubungan pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dalam dunia kerja.

2. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai masukan yang membangun untuk perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti memperhatikan masalah kompensasi dan stres kerja karyawan sehingga performa perusahaan menjadi lebih baik lagi.

3. Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.

4. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan meningkatkan pengetahuan masyarakat mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.