

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam 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 melalui segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan di masa mendatang. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi program yang sangat penting di lingkungan perusahaan.

Kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian karena bagaimanapun juga kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas akan bersikap negative

terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Dengan kepuasan yang tinggi, maka akan tercipta karyawan yang berprestasi dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, kesalahan dapat dikurangi, kemungkinan perpindahan karyawan ke lain perusahaan dapat diperkecil, penggunaan waktu istirahat dengan tepat, dan lain sebagainya yang pada akhirnya efektivitas kerja dapat tercapai. Kepuasan karyawan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi.

PT Elabram Systems merupakan perusahaan dibidang jasa *outsourcing* bagi perusahaan telekomunikasi. Khususnya bidang *engineering telecommunication*. Elabram memiliki karyawan mencapai 66 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Berikut adalah jumlah karyawan PT. Elabram System.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Elabram Systems 2015

| Departemen | Status Karyawan | | Total |
|----------------------------------|-----------------|------------------|-----------|
| | Karyawan Tetap | Karyawan Kontrak | |
| Sales | 1 | 3 | 4 |
| Recruitment | - | 9 | 9 |
| Finance | 4 | 19 | 23 |
| Talent Acquisition Deployment | 11 | 13 | 24 |
| IT | 2 | 1 | 3 |
| HRD | - | 3 | 3 |
| Total | 18 | 48 | 66 |

Sumber: HRIS PT. Elabram Systems, 2015.

Alasan peneliti memilih PT. Elabram Systems sebagai objek penelitian didasarkan pada keluhan karyawan pada ketidakpuasan dalam bekerja. Untuk mengetahui sejauh mana ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaannya peneliti mengajukan pertanyaan kepada 20 responden seperti yang terlihat dibawah ini.

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian tentang Kepuasan Kerja Karyawan

| Pernyataan | Jawaban Responden | | Presentase Jawaban Responden | |
|---|-------------------|-------|------------------------------|-------|
| | Ya | Tidak | Ya | Tidak |
| Merasa cocok dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini | 5 | 15 | 25% | 75% |
| Posisi sekarang merupakan tujuan anda masuk perusahaan ini | 4 | 16 | 20% | 80% |
| Rekan kerja dikantor ini menyenangkan | 15 | 5 | 75% | 25% |
| Kesempatan peluang dan jenjang karir cukup bagus | 3 | 17 | 15% | 85% |
| Gaji yang didapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan dan jenjang pendidikan | 2 | 18 | 10% | 90% |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2015.

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa 15 karyawan tidak cocok dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini hal tersebut ditandai dengan karyawan menjawab tidak pada pernyataan tersebut. Sebanyak 16 karyawan menyatakan tidak pada posisi yang mereka jabat sekarang. Dikarenakan posisi awal yang dijanjikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Sedangkan untuk pertanyaan rekan kerja sekantor sebanyak 15 orang menjawab ya, hal ini menandakan lingkungan teman kerja kantor menyenangkan. Sebanyak 17 orang menjawab tidak pada kesempatan peluang dan jenjang karir di perusahaan. hal tersebut menandakan tidak bagusnya peluang karir di

perusahaan tersebut. Pertanyaan terakhir adalah yang paling sensitif bagi karyawan. Sebanyak 18 orang menjawab tidak. Hal ini menandakan ketidaksesuaian gaji yang didapatkan di perusahaan.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa kurang puas bekerja pada perusahaan. diantaranya tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukan, posisi berbeda ketika sudah bekerja, peluang dan jenjang karir yang tidak bagus, dan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan bidang pendidikan.

Dengan permasalahan diatas kepuasan kerja karyawan PT. Elabram System pada akhirnya berujung pada tingkat pengunduran diri dapat dilihat pada grafik berikut

Tabel 1.3

Data Karyawan Mengundurkan Diri PT. Elabram Systems

| Tahun | Karyawan Tetap | Karyawan Kontrak | Jumlah Karyawan Keluar | Total Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------------|------------------------------|-------------------|
| 2013 | 5 | 37 | 42 | 87 | 48,27% |
| 2014 | 14 | 62 | 76 | 92 | 82,60% |
| 2015 | - | 18 | 18 | 66 | 27,27% |

Sumber: HRIS PT. Elabram System (Data Diolah Peneliti), 2015.

Berdasarkan data yang diolah diatas, tingkat pengunduran diri karyawan elabram sangat tinggi. Pengunduran diri karyawan mengalami peningkatan.

Diawali pada tahun 2013 jumlah karyawan keluar sebanyak 42 orang. Puncaknya terjadi pada tahun 2014 sebanyak 76 orang mengundurkan diri dari perusahaan. sedangkan untuk tahun 2015 terjadi penurunan 18 orang mengundurkan diri.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2013, 2014, 2015 perusahaan memiliki tingkat pengunduran diri yang tinggi sebesar 48,27%, 82,60% dan 27,27%. Melihat tabel diatas sebanyak 117 karyawan merupakan karyawan kontrak selama periode tiga tahun tersebut mengundurkan diri. Masalah tenaga kerja kontrak memang menjadi problem tersendiri bagi seorang karyawan yang mengharapkan kepastian bekerja. Hal tersebut jika tidak di tangani secara serius maka akan berdampak bagi perusahaan dan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada umumnya. Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti sebagian besar responden dapat dikatakan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor.

Faktor yang diduga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan ukuran terhadap kepuasan kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, hal tersebut akan memotivasi karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan

harus dapat menetapkan kompensasi dengan tepat, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk melihat bahwa kompensasi memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja peneliti melakukan rangkaian pra penelitian kepada 20 orang responden sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Penelitian tentang Kompensasi

| Pernyataan | Jawaban Responden | | Presentase Jawaban Responden | |
|--|-------------------|-------|------------------------------|-------|
| | Ya | Tidak | Ya | Tidak |
| Penetapan gaji berdasarkan masa kerja dan jabatan | 4 | 16 | 20% | 80% |
| Sesuai nya pemberian tunjangan dari perusahaan kepada karyawan | 2 | 18 | 10% | 90% |
| Jaminan kesehatan/asuransi yang diberikan karyawan sudah adil | 7 | 13 | 35% | 65% |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2015.

Berdasarkan tabel pra penelitian diatas sebanyak 80% menyatakan tidak pada penetapan gaji berdasarkan masa kerja jabatan. Sebanyak 90% menyatakan tidak sesuai nya pemberian tunjangan dari perusahaan kepada karyawan lalu sebanyak 65% menyatakan bahwa jaminan asuransi yang diberikan kepada karyawan tidak adil. Banyaknya presentase yang menjawab tidak dapat diduga bahwa adanya hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja.

Faktor lain yang diduga menyebabkan kepuasan kerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik karyawan maupun perusahaan. Stres jika tidak diminimalisasi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan akan mengganggu sistem kerja organisasi.

Untuk melihat adanya hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja penelitian mengadakan serangkaian pra penelitian kepada 20 responden sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Penelitian tentang Stres Kerja

| Pernyataan | Jawaban Responden | | Presentase Jawaban Responden | |
|--|-------------------|-------|------------------------------|-------|
| | Ya | Tidak | Ya | Tidak |
| Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan | 5 | 15 | 25% | 75% |
| Kepastian dalam bekerja (menjadi pegawai tetap) | 0 | 20 | 0% | 100% |
| Beban kerja di kantor mempengaruhi kondisi fisik | 14 | 6 | 70% | 30% |

Sumber: Diolah Peneliti, 2015.

Melihat hasil diatas sebanyak 75% tugas yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Lalu secara bersama-sama menyatakan perusahaan tidak memberikan kepastian bekerja bagi karyawannya dan 70%

menyatakan beban kerja mempengaruhi kondisi secara fisik karyawan. Dari hasil pra kuisisioner diatas dapat diduga bahwa stres kerja mempunyai

Faktor lain yang diduga menyebabkan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik itu secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh.

Untuk melihat adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja peneliti membuat pra penelitian kepada 20 responden. Hasil nya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra Penelitian tentang Lingkungan Kerja

| Pernyataan | Jawaban Responden | | Presentase Jawaban Responden | |
|---|-------------------|-------|------------------------------|-------|
| | Ya | Tidak | Ya | Tidak |
| Saya merasa nyaman dengan pencahayaan ruangan | 17 | 3 | 85% | 15% |
| Saya memiliki privasi dalam bekerja dengan ruang yang diberikan | 14 | 6 | 70% | 30% |
| Keakraban antar pegawai tetap terjalin di luar jam kerja | 15 | 5 | 75% | 25% |

Sumber: Diolah Peneliti, 2015.

Sebanyak 85% karyawan menyatakan nyaman dengan pencahayaan ruangan, lalu sebanyak 70% menyatakan memiliki privasi dengan ruang yang diberikan dan sebesar 75% menyatakan keakraban antar pegawai tetap terjalin diluar jam kerja kantor. Dari kesimpulan diatas dengan karyawan menyatakan nyaman, memiliki privasi, dan tetap terjalinnya keakraban diluar jam kerja, dapat diduga adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Elabram Systems Jakarta.”

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah gambaran kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Elabram Systems?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Elabram Systems?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Elabram Systems?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

5. Apakah kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Elabram Systems?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti, kompensasi, promosi, supervisi, rekan kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Dalam penelitian ini dibatasi pada kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam bidang manajemen khususnya mengenai kompensasi, stress kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Perusahaan

Untuk memberikan manfaat praktis atau operasional bagi dunia bisnis. Memberikan informasi dan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan sebagai bahan masukan bagi perusahaan.

b. Akademik

Menambah referensi dan memberikan rujukan tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti mengenai kompensasi, stres kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Peneliti

Menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi, stres kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.