

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu masalah nasional yang di hadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia, jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat di daya gunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak langsung bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mencapai kepuasan kerja cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut dapat diukur dengan tingkat absensi. Apabila tingkat absensi karyawan rendah atau jarang membolos artinya ia juga memiliki tingkat keinginan untuk pindah yang rendah. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ia

telah mencapai kepuasan kerja yang tinggi dilihat dari sikap positif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan positif atas pekerjaan. Kepuasan kerja bukanlah kata yang mudah untuk dipenuhi karena terdapat banyak faktor didalamnya yang mempengaruhi. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Setiap individu memiliki perasaan dan tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena pada dasarnya kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya adalah bersifat subjektif. Karena sifatnya yang subjektif tersebut, perusahaan menjadi sulit untuk dapat membuat karyawannya memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja dicerminkan dengan adanya moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja.<sup>1</sup> Tingkat ketidakpuasan kerja yang terjadi di PT. Tri Megah Makmur dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan atau kemangkiran karyawan dan keterlambatan masuk karyawan yang diduga terjadi karena rutinitas pekerjaan karyawan itu sendiri. Berikut ini adalah data absensi ( bagian *sales* ) pada PT. Tri Megah Makmur.

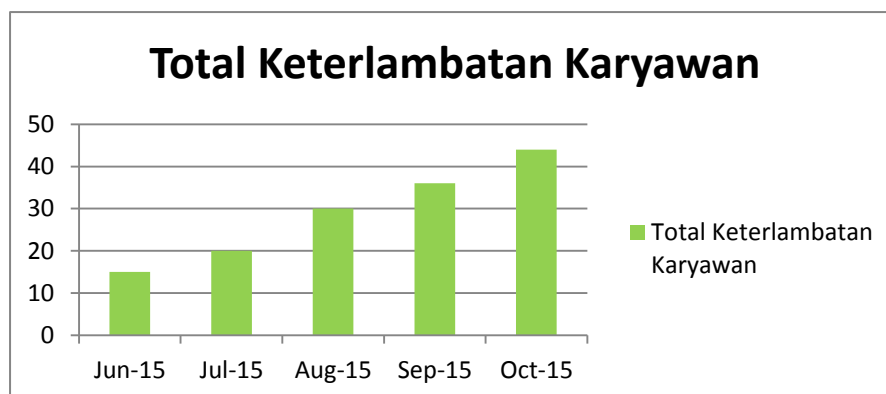
---

<sup>1</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h.202.

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Tri Megah Makmur<sup>2</sup>**  
**Periode Juni s/d oktober 2015**

Bulan	Keterangan	Jumlah Karyawan	Total Jumlah Karyawan	Persentase
Juni	Tidak hadir	4	115	3,47%
Juli	Tidak hadir	6	115	5,21%
Agustus	Tidak hadir	10	112	8,92%
September	Tidak hadir	12	109	11.00%
Oktober	Tidak hadir	11	105	10.47%

**Gambar 1.1**  
**Data Keterlambatan Karyawan**



Berdasarkan data diatas, data absensi karyawan yang peneliti gunakan adalah data ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas atau sering disebut alpha dan data keterlambatan karyawan dari bulan juni sampai bulan oktober 2015 pada PT.Tri Megah Makmur bagian *sales*, adanya peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas dan keterlambatan karyawan dalam masuk bekerja setiap bulannya selama 5 bulan terakhir. Adanya karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk bekerja akan

<sup>2</sup> PT. Tri Megah Makmur 2015

mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang rendah pada bagian sales PT.Tri Megah Makmur. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukarno dan Hadi dalam penelitian Septian menegaskan bahwa beberapa hal sebagai akibat dari tidak terpenuhinya kepuasan kerja antara lain pergantian karyawan, absensi kemangkiran dan keterlambatan karyawan.<sup>3</sup> Memperkuat hal itu Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja rendah menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, terlambat masuk kerja, pindah kerja, produktivitas rendah. Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi akan rendah tingkat ketidakhadirannya dan demikian sebaliknya, perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada perusahaan dengan karyawan yang tidak terpuaskan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas.<sup>4</sup>

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah stres kerja, setelah melakukan wawancara terhadap karyawan PT.Tri Megah Makmur bahwa Stres kerja dapat di sebabkan oleh tekanan ( berupa beban kerja dan tuntutan dalam bekerja ), waktu kerja dan target karyawan yang harus karyawan capai dalam waktu tertentu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan kehilangan waktu istirahat dan bersantai, tuntutan pekerjaan berhubungan tekanan yang berasal dari waktu bekerja dan target dari perusahaan yang tinggi. Waktu bekerja di PT. Tri Megah Makmur bagian sales. Masuk jam 09.00 wib dan pulang jam 19.00 wib, tapi terkadang karyawan pada sales

---

<sup>3</sup>Septian Adistyana Putra, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Borwita Prima Citra di Sidoarjo, Universitas Pembangunan Nasional, 2011. h.19

<sup>4</sup> Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h.151.

sering lembur dengan pulang jam 21.00 wib dan sabtu/minggu pun terkadang sering masuk tetapi tidak ada uang lembur yang di berikan oleh perusahaan, karyawan sering pulang melebihi jam kerja karena untuk bisa mencapai target yang tinggi sebesar Rp. 12,5 juta (kontrak) dan Rp. 15 juta (PKWT) setiap bulannya. Dengan hal tersebut, menjadi faktor karyawan mudah terkena stres kerja di karenakan karyawan harus memikirkan pencapaian target yang tinggi setiap bulannya dan para karyawan tidak mempunyai waktu refreasing karena terkadang di waktu weekend masih masuk bekerja agar bisa mencapai target. Oleh karena itu karyawan yang terkena stres maka karyawan tersebut tidak akan bekerja dengan baik dan optimal dan mencerminkan kepuasan kerja akan rendah. Karena karyawan tidak fokus dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Oleh karena itu, stres kerja yang di alami oleh karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Pemimpin di perusahaan ini harus mencari jalan keluar untuk mengatasi masalah stres pada karyawan agar para karyawan bisa bekerja dengan baik dan memperoleh hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan serta meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya.

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, kompensasi juga bisa menjadi faktor dimana karyawan rajin atau malas dalam melakukan setiap pekerjaannya, karena karyawan merasa gaji yang diterima mereka kecil dan tidak sesuai dengan upah minimum DKI jakarta 2015 yang sebesar Rp. 2.700.000 sedangkan faktanya

gaji pokok di PT.Tri Megah Makmur pada bagian sales sebesar Rp. 1.700.000. Hal ini dapat di lihat dari daftar ketentuan gaji karyawan pada PT.Tri Megah Makmur di tabel 1.2.

**Tabel 1.2 Perbandingan Gaji Karyawan PT.Tri Megah Terhadap UMR DKI<sup>5</sup>**

<b>Tahun</b>	<b>Bagian</b>	<b>Gaji UMR DKI Jakarta</b>	<b>Gaji Pokok Karyawan</b>
2013	Sales	Rp. 2.200.000	Rp. 1.300.000
2014	Sales	Rp. 2.441.000	Rp. 1.500.000
2015	Sales	Rp. 2.700.000	Rp. 1.700.000

Berdasarkan data di atas, kemungkinan besar karyawan akan sering mangkir dalam bekerja. Karena kompensasi yang kecil akan membuat karyawan mengerjakan pekerjaannya tidak dengan sepenuh hati atau tidak dengan baik dan juga kepuasan kerja karyawan menjadi rendah. Karena mereka menganggap bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan mereka atau karyawan. Senada dengan pernyataan tersebut hasil penelitian Leklikwati dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa kompensasi teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dimana artinya bahwa semakin baik persepsi responden terhadap kompensasi akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja.

<sup>5</sup> Wikipedia tahun 2015, UMR DKI Jakarta, (<http://id.Wikipedia.org/wiki/upah-minimum-provinsi>), diakses pada tanggal 15 desember 2015 pukul 16.30

**Tabel 1.3 Kuesioner pra riset Di PT. Tri megah makmur<sup>6</sup>**

No	Pertanyaan	Jawaban		Persen
		Ya	Tidak	
1	Apakah Gaji dan tunjangan anda telah sesuai dengan yang di harapkan?(K)	6	14	70%
2	Apakah perusahaan anda memberikan target yang sesuai dengan kemampuan anda bekerja ? (S)	0	20	100%
3	Apakah rekan kerja anda selalu membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan? (KK)	5	15	75%
4	Apakah anda merasa senang dengan pekerjaan yang sekarang anda kerjakan? (KK)	3	17	85%

Tabel di atas menggunakan 20 responden Karyawan PT.Tri megah makmur. Hasil pra riset tersebut dapat dilihat bahwa pertanyaan pertama mengenai kompensasi dengan hasil 70% yang menjawab tidak dan 30% menjawab ya, pertanyaan kedua mengenai stres kerja dengan hasil 100% menjawab tidak dan 0% menjawab ya, dan pertanyaan yang ketiga dan keempat mengenai kepuasan kerja dengan hasil pertanyaan ketiga tidak 75% dan 25% ya, pertanyaan keempat tidak 85% dan 15% ya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai masalah pada stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pada perusahaan PT. Tri Megah Makmur. Oleh karena itu masalah ini tentunya harus menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk mencari jalan keluar mengatasi masalah dan agar karyawan bisa bekerja lebih baik lagi, supaya target perusahaan dapat tetap tercapai dengan optimal.

---

<sup>6</sup> Pra Riset Data di Olah Tahun 2015

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tri Megah Makmur.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut, perumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan di PT. Tri megah makmur sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pada PT. Tri megah makmur?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Tri megah makmur?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Tri megah makmur?
4. Apakah stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Tri megah makmur?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini yang dilakukan di PT. Tri megah makmur adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deksripsi stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pada PT. Tri megah makmur.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Tri megah makmur.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Tri megah makmur.



4. Untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT. Tri megah makmur.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan stres kerja, kompensasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi PT. Tri megah makmur

Memberikan informasi dan gambaran mengenai stres kerja dan kompensasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri megah makmur, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Dunia Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, antara lain : stres kerja dan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

4. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

## 5. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai masalah stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.