

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam perkembangan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah dirumuskan. Maju atau tidak perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Semakin tinggi kualitas SDM suatu perusahaan, maka semakin besar pula peluang perusahaan untuk dapat maju dan berkembang di dunia bisnis. Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan diharapkan fokus dan peduli akan kepuasan kerja karyawan. Karena puas atau tidak karyawan akan mempengaruhi kinerja mereka sehingga menghasilkan kualitas SDM yang baik.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Masalah ketidakpuasan kerja dapat terjadi dimana saja, termasuk yang terjadi pada karyawan pabrik di PT. Frisian Flag Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur yang fokus mengolah, memasarkan serta mendistribusikan produk susu dan olahannya.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti, bahwa terdapat permasalahan yang sedikit kompleks mengenai kepuasan kerja karyawan pabrik yang ada di PT. Frisian Flag Indonesia. Dimana permasalahan ini muncul ketika perusahaan melakukan rotasi pola kerja karyawan. Rotasi pola kerja karyawan

dimaksudkan agar perusahaan tetap memberikan produktivitas yang baik dan menjaga *life balance* karyawannya. Seperti yang kita ketahui bahwa jenis pekerjaan karyawan pabrik sangat monoton, oleh sebab itu perusahaan melakukan strategi demikian. Berikut hasil pra riset dapat digambarkan oleh tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra Riset Pada PT. Frisian Flag Indonesia

| NO | INDIKATOR KEPUASAN KERJA | STS | TS | KS | S | SS |
|----|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | Tanggung jawab pekerjaan | 20% | 20% | 20% | 40% | 0% |
| 2 | Lingkungan Perusahaan | 6,67% | 46,7% | 33,3% | 13,3% | 0% |
| 3 | Pendidikan | 33,3% | 20% | 26,7% | 20% | 0% |
| 4 | Promosi | 26,7% | 33,3% | 40% | 0% | 0% |
| 5 | Rekan Kerja | 33,3% | 20% | 26,7% | 20% | 0% |
| 6 | Tingkat Pengawasan Pekerjaan | 0% | 46,7% | 46,7% | 6,7% | 0% |
| 7 | Hubungan dengan Atasan (Supervisi) | 20% | 20% | 20% | 40% | 0% |
| 8 | Bayaran (Upah) | 0% | 0% | 13,3% | 53,3% | 33,3% |
| 9 | Pekerjaan itu Sendiri | 0% | 6,7% | 13,3% | 46,7% | 33,3% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2011

Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 KS : Kurang setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

Berdasarkan hasil pra riset di atas, terdapat dua faktor terbesar yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor yang pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor bayaran dalam hal ini upah yang diterima oleh karyawan. Berdasarkan tabel 1.1, sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa bayaran atau upah mempengaruhi kepuasan kerja, 0% tidak setuju, 13,3% kurang setuju, 53,3 % setuju dan 33,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa bayaran atau upah mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri. Karyawan merasa pekerjaan yang monoton mengakibatkan mereka bosan

dan kebosanan yang tinggi akan menghasilkan sebuah tekanan yang menyebabkan stres kerja. Berdasarkan tabel 1.1, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju pekerjaan itu sendiri mempengaruhi kepuasan karyawan, 6,7% menyatakan tidak setuju, 13,3% menyatakan kurang setuju, 46,7% setuju dan 33,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan itu sendiri mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Tingkat kepuasan kerja yang rendah akan mempengaruhi baik atau buruknya performa karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini menjadi sebuah permasalahan yang dialami oleh PT. Frisian Flag Indonesia, khususnya pada karyawan pabrik yang masuk dalam kategori kelompok 3 dan 4. Karyawan yang merasa tingkat kepuasannya rendah akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, terlebih kunci utama pada perusahaan ini adalah jumlah produksinya. Jika karyawan pabriknya tidak puas maka produktivitas mereka akan buruk, hal ini mempengaruhi jumlah produksi dan mempengaruhi pencapaian target produksi tiap bulannya.

Permasalahan muncul ketika karyawan yang masuk dalam kelompok 4 harus dirotasikan menjadi kelompok 3. Hal ini mengakibatkan jumlah *premi shift* yang mereka terima berkurang sebesar 15% dari *premi shift* yang mereka terima pada saat berada pada kelompok 4. Karyawan merasa ada beberapa kebutuhan hidup mereka yang tidak dapat terpenuhi dengan jumlah upah ditambah dengan *premi shift* yang mereka terima pada bulan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dipaparkan di atas, peneliti merasa ada dua hal yang sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. kompensasi dinyatakan sangat penting karena hal ini menyangkut mampu

atau tidak karyawan memenuhi kebutuhannya dengan hasil yang mereka dapat dari perusahaan. Sedangkan stres yang berasal dari pekerjaan karyawan yang monoton dinyatakan memiliki dampak yang sangat kompleks baik secara fisik maupun psikis, yang mana juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti terpacu untuk meneliti lebih tentang kompensasi dan stres serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini berjudul **Pengaruh Kompensasi dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik PT. Frisian Flag Indonesia, Pasar Rebo Jakarta Timur.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang timbul di PT. Frisian Flag Indonesia adalah rotasi pola kerja yang dilakukan oleh perusahaan ternyata memberikan sedikit dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik. Perubahan pola kerja mempengaruhi besar kecilnya premi *shift* yang diperoleh karyawan tiap bulannya. Selain itu karena kebutuhan hidup tidak dapat dipenuhi karyawan, maka timbul stres dan stres akan terus meningkat apabila tidak ditindak lanjuti dan tentu akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi, stres, dan kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Frisian Flag Indonesia?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Frisian Flag Indonesia?

3. Apakah stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Frisian Flag Indonesia?
4. Apakah kompensasi dan stres bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Frisian Flag Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui deskripsi tentang kompensasi, stres, dan kepuasan kerja karyawan pabrik pada PT. Frisian Flag Indonesia.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Frisian Flag Indonesia.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh stres terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Frisian Flag Indonesia.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan stres secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Frisian Flag Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya bagi peneliti, bagi perusahaan, bagi peneliti selanjutnya dan bagi ilmu pengetahuan.

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh pada bangku kuliah dan mengetahui pengaruh kompensasi dan stres yang dialami karyawan, yang mana kedua faktor tersebut memberikan dampak yang cukup besar bagi kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Frisian Flag Indonesia.

2. Bagi PT. Frisian Flag Indonesia

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat dan dijadikan sebagai masukan serta pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui pentingnya kompensasi dan stres yang dialami karyawan dan bagaimana tindak lanjutnya sehingga mampu mendorong kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

4. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sebuah media dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang kompensasi, stres dan kepuasan kerja karyawan.