

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan baik itu bergerak di bidang jasa maupun manufaktur, pasti memiliki tujuan untuk dapat menghasilkan keuntungan. Oleh sebab itu, perusahaan berusaha untuk memberikan pelayanan atau menghasilkan produk yang diinginkan konsumen supaya mendapatkan kepercayaan dari konsumen tersebut. Dalam melakukan upaya untuk menghasilkan produk maupun jasa, hal pertama yang perlu perusahaan perhatikan yaitu sumber daya manusia yang mereka miliki. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya termasuk sumber daya manusia.

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting dalam perusahaan selain faktor lainnya seperti modal, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Hariandja. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk menghasilkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Setiawan, 2017:57). Pengelolaan sumber daya yang baik merupakan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai salah satu asset penting perusahaan perlu mendapatkan perhatian lebih. Dengan adanya perhatian dari perusahaan untuk karyawan, maka karyawan akan lebih tenang dalam bekerja karena merasa hak-hak mereka diperhatikan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan diminta untuk selalu bekerja dengan efektif dan efisien menggunakan kemampuan yang dimiliki. Hal ini terkait dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Karyawan yang diminta untuk bekerja dengan maksimal membutuhkan dorongan untuk melakukan pekerjaannya tersebut. Dorongan atau yang sering disebut motivasi diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu dorongan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan yaitu kompensasi.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk balas jasa perusahaan. Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Perusahaan wajib memberikan kompensasi baik kompensasi finansial maupun nonfinansial kepada karyawan yang telah menunaikan kewajibannya. Pemerintah pun telah mengatur upah yang harus diberikan kepada karyawan melalui Undang-Undang yang berlaku yaitu UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan.

Selain kompensasi, stres kerja juga dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ratnamiasih (2015), Azizah dan Wijaya (2016), dan Sinaga dan Sinambela (2013) bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi.

Berdasarkan observasi peneliti pada PT X pada tanggal 1 Agustus sampai dengan 31 Agustus 2017, PT X yang memiliki karyawan sebanyak 181 orang terindikasi masalah rendahnya motivasi. Menurut Nitisemito, indikasi motivasi

antara lain rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, tingginya kerusakan, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, serta pemogokan (Halimah, 2014). Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Sarira (2015) yang menggunakan data absensi sebagai indikasi untuk motivasi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menggunakan data absensi untuk indikasi motivasi karyawan pada PT X. Berikut data absensi PT X pada tabel 1.1 berikut:

Tabel I.1
Absensi karyawan PT X

Items	April 2017	Mei 2017	Juni 2017	Juli 2017
Cuti	4	17	21	40
Izin	0	0	0	0
Sakit	21	22	19	1
Absent	0	0	0	0
Datang terlambat	0	0	0	0
Total	25	39	40	41
Jumlah karyawan	184	183	181	181
Hari kerja	19	20	16	21
Batasan Absensi 2017	0,38%	0,38%	0,38%	0,38%
Kenyataan 2017	0,71%	1,06%	1,38%	1,08%

Sumber: Data Internal PT X, 2017

Dilihat dari tabel 1.1, pada PT X mengalami masalah pada absensi karena melebihi batasan yang ditetapkan oleh perusahaan. PT X menetapkan batasan maksimal absensi karyawan pada tahun 2017 sebesar 0,38%, tetapi kenyataan yang didapatkan absensi PT X melebihi batasan yang ditetapkan perusahaan dari awal tahun berjalan hingga 4 bulan berikutnya. Tingginya tingkat absensi karyawan ini menjadi salah satu indikasi rendahnya motivasi karyawan. Dalam hal absensi ini, PT X menetapkan peraturan bahwa absensi akan mempengaruhi tingkat gaji karyawan. Ketika ada perubahan dalam kenaikan gaji buruh yang diadakan oleh pemerintah, absensi karyawan akan menjadi tolak ukur bagi

perusahaan. Apabila absensi karyawan melebihi batasan yang diberikan, maka perusahaan tidak akan menaikkan gaji karyawan tersebut secara penuh melainkan dibawah jumlah kenaikan gaji yang diatur pemerintah.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, penulis menyebarkan kuesioner pra penelitian kepada 20 orang karyawan.

Tabel 1.2
Kuesioner Pra Penelitian

Dari alternatif jawaban dibawah ini, manakah hal yang dapat mempengaruhi motivasi anda dalam bekerja?			
No.	Indikator motivasi	Total responden yg memilih	Presentase (%)
1.	Kompensasi	13 orang	65%
2.	Promosi	2 orang	10%
3.	Pelatihan	-	-
4.	Kondisi Kerja	5 orang	25%
Total		20 orang	100%

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2017

Dari tabel 1.2 dapat dilihat hasil kuesioner yang disebarkan kepada 20 orang karyawan, sebanyak 13 orang karyawan yang memilih kompensasi sebagai aspek utama yang dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Aspek kondisi kerja dipilih oleh 5 orang karyawan dan hanya 2 orang karyawan yang memilih promosi sebagai hal yang mempengaruhi motivasi. Dari hasil kuesioner pra penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lebih dari 50% karyawan akan termotivasi dengan pemberian kompensasi.

Pada PT X pendapatan karyawan terdiri dari upah pokok dan tunjangan-tunjangan yang berhak diterima karyawan. Kompensasi yang diberikan diantaranya tunjangan keluarga, tunjangan hari raya, bonus tahunan, jamsostek

transport, olahraga, kesenian, dan rekreasi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan tentang apa yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja salah satunya adalah kompensasi yang mereka dapatkan. Gaji terendah karyawan PT X per bulan yaitu sesuai dengan UMR provinsi DKI Jakarta dan pemberian gaji disesuaikan dengan tingkatan jabatan serta kebijakan dari perusahaan. Beberapa karyawan mengeluhkan tentang asuransi kesehatan yang kurang membantu mereka apabila keluarga (anak dan istri) atau diri mereka sendiri mengalami sakit. Ada pun karyawan yang mengatakan bahwa perusahaan kurang mengapresiasi mereka apabila absensi kehadiran mereka untuk bekerja tinggi. Mereka mengeluhkan tidak ada *reward* ataupun insentif setelah mereka menunjukkan kinerja yang tinggi.

Selain faktor kompensasi, peneliti mengidentifikasi adanya faktor yang diduga mempengaruhi motivasi yaitu stres kerja. Dimana stres kerja disebabkan karena banyaknya jumlah produk yang harus diproduksi perbulan dan lembur kerja yang harus dilakukan karyawan untuk memenuhi target produksi tersebut. Karyawan dituntut untuk bekerja lembur bahkan dihari Sabtu agar target produksi yang telah ditetapkan dapat terpenuhi. Hal ini didukung oleh pernyataan Davis dan Newstrom (dalam Ruhana, 2014:3) bahwa stres kerja salah satunya disebabkan oleh adanya tugas yang telalu berlebih yang tidak sebanding dengan kemampuan. Serta didukung oleh pernyataan Kreitner dalam Cendhikia, Utami, dan Prasetya (2016). Dalam pernyataannya, pemicu stres kerja dapat diakibatkan oleh kerja karena banyaknya tuntutan kerja dan beban kerja yang berlebih serta karakteristik perusahaan (Cendhikia, Utami, dan Prasetya, 2016:141).

Berdasarkan fenomena atau masalah yang terjadi pada PT X, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT X.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang serta identifikasi masalah yang telah dijabarkan, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi kompensasi finansial, stres kerja, dan motivasi pada karyawan PT X?
2. Apakah terdapat pengaruh antara variabel kompensasi finansial terhadap variabel motivasi pada karyawan PT X?
3. Apakah terdapat pengaruh antara variabel stres kerja terhadap variabel motivasi pada karyawan PT X?
4. Apakah model penelitian sudah layak secara keseluruhan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah seperti diatas, adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti yaitu untuk mengetahui dan menguji:

1. Untuk mengetahui deskripsi kompensasi finansial, stres kerja, dan motivasi pada karyawan PT X.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi finansial terhadap variabel motivasi pada karyawan PT X.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel stres kerja terhadap variabel motivasi pada karyawan PT X.
4. Untuk mengetahui kelayakan model penelitian secara keseluruhan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini yang diharapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai pelajaran, menambah wawasan serta menjadi pengalaman dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

2. Bagi PT X

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, perusahaan mendapat manfaat seperti menjadikan hasil penelitian ini sebagai masukan dan pertimbangan, dalam pengambilan keputusan terkait dengan kompensasi finansial dan stres kerja untuk meningkatkan motivasi karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk peneliti selanjutnya sebagai referensi tambahan apabila peneliti selanjutnya mengangkat masalah yang serupa dengan penelitian ini.