

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan (Prastuti, 2014). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Dalam hal ini banyak berkembangnya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau yang biasa disebut outsourcing. Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa Outsourcing)

Dengan perkembangan perusahaan outsourcing diperlukan adanya perhatian perusahaan outsourcing untuk masalah seperti kompensasi sehingga hal tersebut dapat memberikan kontribusi untuk menunjang motivasi karyawan dan memberikan kesan yang terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal kepada perusahaan.

Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, bahkan mengalami stres mengerjakan pekerjaan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung tidak merasakan kehilangan motivasi dalam melakukan pekerjaannya.

PT. Husnan Putra Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang outsourcing perusahaan ini berdiri pada tanggal 26 Mei 2014, pada awal berdirinya perusahaan ini berusaha mencari kepercayaan mitra-mitra perusahaan bahwa PT. Husnan Putra Mandiri ini mampu menyediakan tenaga kerja yang kompeten, berkualitas, serta memiliki kemauan bekerja tinggi. Tidak hanya menyediakan tenaga kerja saja namun perusahaan ini juga mengunggulkan Langkah-langkah menuju kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan tersebut bisa bertahan sesuai dengan masa kontrak yang berlaku. Langkah-langkah tersebut ialah membayarkan gaji tepat pada waktunya tanpa ada keterlambatan sehingga karyawan tidak merasa dipermainkan dalam pembayaran upah atau haknya, tidak ada nya potongan-potongan gaji yang memberatkan karyawan seperti outsourcing-outsourcing lainnya yang memotong gaji karyawan untuk biaya administrasi ke perusahaan outsourcing dalam hal itu perusahaan PT. Husnan Putra Mandiri tidak memungut biaya-biaya tersebut yang menjadi beban karyawan sehingga tercipta kepuasan kerja, selain itu PT. Husnan Putra Mandiri juga memfasilitasi karyawan dengan jaminan Kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan sesuai dengan aturan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (“UU BPJS”), jadi setiap karyawan mendapatkan Bpjs Kesehatan untuk jaminan kesehatannya apabila pekerja nanti mengalami sakit yang diakibatkan dari oleh penyakit yang disebabkan dari kesehatannya dan Bpjs ketenagakerjaan yang melindungi karyawan dari penyakit yang disebabkan oleh dampak bekerja contohnya : penyakit akibat kecelakaan kerja. Dengan Langkah-langkah tersebut perusahaan PT. Husnan Putra Mandiri terus mengalami perkembangan yang signifikan dan kepercayaan oleh perusahaan-perusahaan mitra, sehingga perusahaan PT. Husnan Putra Mandiri masih tetap eksis sampai saat ini dengan jumlah karyawan yang telah mencapai 900 karyawan yang tersebar di 30 perusahaan mitra. Perjalanan yang cukup Panjang dalam perusahaan ini meraih kepercayaan tersebut, untuk itu perusahaan terus mengembangkan serta mengevaluasi agar kepercayaan mitra tidak luntur kepada perusahaan PT. Husnan Putra Mandiri. Evaluasi dilakukan terutama pada karyawan yang keluar sebelum masa kontraknya berakhir dan tidak ditemukan catatan ada masalah pada karyawan tersebut pada perusahaan mitra ini yang menjadi perhatian

perusahaan untuk menekan jumlah karyawan yang keluar sebelum masa kontrak kerjanya berakhir.

Menurut Hasibuan (2012) Stres Kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Sedangkan menurut Robbins dalam Yuda dan Ardana (2017) Stres kerja merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

Menurut Edwin B Flippo (2016 ; 143) “motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus 7 tercapai”. McShane, Steven, dan Von Gillow, Mary Ann (2010) mendefinisikan motivasi sebagai “ the forces within a person that affect the direction, intensity, and persistence of voluntary behavior “, yang kurang lebih berarti menggambarkan motivasi sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku secara sukarela.

Kompensasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2015:289). Adapun pengertian kompensasi menurut (Mulyadi, 2015:11) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat (Kunartinah, 2012). Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya (Wibowo, 2013: 132).

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya Dessler (2015:76).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti penelitian yang berjudul **“Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Husnan Putra Mandiri”**

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini :

1. Apakah stress kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Husnan Putra Mandiri?
2. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Husnan Putra Mandiri?
3. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Husnan Putra Mandiri?
4. Apakah stress kerja, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Husnan Putra Mandiri?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian untuk memberikan bukti empiris atas :

1. Pengaruh stres kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Husnan Putra Mandiri.
2. Pengaruh motivasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Husnan Putra Mandiri.
3. Pengaruh kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Husnan Putra Mandiri.
4. Pengaruh stress kerja, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Husnan Putra Mandiri.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Bagi Ilmu Peneliti
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang stress kerja, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja yang sudah ada sebelumnya.
2. Bagi Objek Penelitian
Bagi perusahaan penelitian ini memberikan sedikit manfaat tentang pengaruh stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.