

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi, perusahaan, pemerintahan dan juga dalam menjalankan suatu usaha baik usaha kecil hingga besar. Sumber daya manusia pun memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan apa pun tentunya dimana hal itu memberi gambaran bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya karena memiliki pengaruh besar bagi perusahaan atau organisasinya. Menurut Gaol dan Jimmy (2014: 44) sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya, dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Menurut Sutrisno (2014: 3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki aspek perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Dasar kesuksesan keunggulan bersaing bagi perusahaan adalah bagaimana perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan semata. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan namun juga harus memikirkan apakah kebutuhan karyawan telah terpenuhi sehingga dapat merangsang timbulnya kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

Setiap perusahaan tidak terlepas dari masalah-masalah yang membelit operasional perusahaan, tak terkecuali yang terjadi pada PT. Indokemika Jayatama yaitu perusahaan yang menjadi objek penelitian ini. PT. Indokemika Jayatama yang

dikenal sebagai pemasok utama bahan kimia untuk berbagai industri di Indonesia. Dengan portofolio produk yang komprehensif dan didukung oleh produsen terkemuka dari seluruh dunia, kami dapat menempatkan diri diantara perusahaan manufaktur dan distribusi bahan kimia terbesar. Gudang dan tank farm yang lengkap, armada pengiriman modern dan kehadiran dipusat industri di Indonesia memungkinkan kami untuk mengirimkan produk kami dengan cepat dan efisien. Pendekatan yang berpusar pada pelanggan dan pengaturan bisnis yang fleksibel adalah keunggulan lain yang ditawarkan PT. Indokemika Jayatama kepada pelanggannya. PT. Indokemika Jayatama bergerak dalam bisnis perdagangan kimia terpadu. Perusahaan memiliki 3 cabang, yaitu di Bandung - Jawa Barat, Semarang - Jawa Tengah, dan Surabaya - Jawa Timur.

Selain itu kantor Surabaya juga berfungsi sebagai Gudang transit untuk stok perusahaan yang akan di distribusikan ke bagian timur Indonesia. Secara umum kegiatan bisnis perusahaan dibagi berdasarkan atas 5 (lima) lini produk, yaitu: Divisi Coating, Divisi Food, Divisi Industri Kimia, Divisi Oleo dan Kosmetik, Divisi Plastik dan Karet. Untuk Divisi Coating berfokus pada bahan kimia yang digunakan dalam cat, tinta, karet, PVC dan aplikasi serat dengan pemasok utamanya adalah Hunstman USA, dan produk utama adalah pigmen titanium dioxide. Cakupan produk dari divisi ini adalah titanium dioxide pigment, vertec, biosida dan fungsisida dalam aplikasi coating.

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan Ibu Pratiwi Wiji Santoso, bagian *Staff Stock & system*, menyatakan bahwa beliau merasa tidak puas karena bekerja di perusahaan ini membosankan dan tidak berkembang kariernya, bahkan bekerja dibawah tekanan serta desakan waktu sehingga merasa belum termotivasi dari pimpinan. Selanjutnya wawancara dengan Bapak Jefri Ivando, bagian New Accounting, menyatakan bahwa beliau merasa belum puas terhadap pekerjaannya, kemudian bekerja dibawah tekanan serta desakan waktu, dan berpendapat bahwa pimpinannya mempunyai sifat yang otoriter sehingga tidak memotivasi karyawan. Sementara bapak Mohmad Jamal, bagian Adm/Distribusi Supervisor, menyatakan bahwa beliau belum puas karena masih bekerja dibawah tekanan dari atasan, pekerjaan yang menumpuk dan harus selesai pada hari itu juga, dan bahkan belum terlalu termotivasi dari atasan. Demikian juga dengan bapak Rohman Sagita,

bagian *Logistic*, menyatakan bahwa beliau merasa belum puas karena tugas tambahan dari atasan yang kadang kala diluar dugaan misalnya membuat laporan pekerjaan yang harus segera diselesaikan, bahkan bekerja dibawah tekanan dan desakan waktu karena ada tugas tambahan. Ibu Novia Mutia Rini, bagian Staff Adminitrasi, menyatakan bahwa beliau merasa cukup puas bekerja di perusahaan ini, tetapi masih merasakan bekerja dibawah tekanan dan desakan waktu karena harus menyelesaikan tugas karyawan lain yang tidak masuk kerja dan belum merasa termotivasi dari atasan.

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan beberapa karyawan PT. Indokemika Jayatama tersebut dapat disimpulkan bahwa masih adanya suatu permasalahan yakni ada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja karyawan. Mereka menyatakan bahwa merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan karena dianggap membosankan serta tidak menjadikan mereka lebih berkembang dari sebelumnya. Terlebih karyawan juga tidak puas terhadap atasan mereka yang dianggap memiliki kepemimpinan yang otoriter dan kurang mendukung karyawan dalam penyelesaian pekerjaan mereka. Serta hubungan antar karyawan dianggap kurang baik satu sama lain sehingga tidak tercipta kerukunan dalam bekerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti telah ditemukan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dirasa berlebihan, ditambah lagi karyawan bekerja dibawah tekanan atau desakan waktu yang kemudian mengakibatkan karyawan merasakan stres saat bekerja.

Motivasi yang masih rendah di PT. Indokemika Jayatama juga diduga sebagai penyebab timbulnya ketidakpuasan karyawan. Dalam hal ini karyawan mengatakan bahwa motivasi mereka bekerja hanya sebatas untuk memenuhi kebutuhan hidup, selain itu perusahaan juga kurang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri melalui pelatihan. Kepuasan kerja karyawan juga diduga berkaitan erat dengan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kompensasi menunjukkan pada semua hal, baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial. Berdasarkan observasi dan wawancara informal yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT. Indokemika Jayatama, kali ini kompensasi yang diterima karyawan dirasa belum maksimal. Karyawan mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa upah,

bayaran lembur dan bonus belum memenuhi harapan karyawan, selain itu tidak semua karyawan dapat mengambil kesempatan cuti. Sehingga yang rendah ini diduga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Seringkali perusahaan beranggapan bahwa tingkat gaji atau kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai kepuasan kerja. Harper & Rauhaus (2017: 353) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan mendapat tingkat pembayaran (kompensasi) yang lebih tinggi, tingkat kepuasan kerjanya akan lebih tinggi. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial). Menurut Flippo dalam bukunya *Principle of Personal Management*, kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Dessler menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek, yaitu: aspek pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, kemudian aspek kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya mengaitkan hubungan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja, seperti yang dilakukan Veriyani dan Prasetyo (2018: 1-14). Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, yang berarti bahwa apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaannya, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan motivasi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2020: 89-92), ternyata diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin besar motivasi maka semakin besar pula kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian diketahui bahwa motivasi kerja sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi

yang dapat maju tanpa adanya motivasi kerja yang baik. Selain motivasi, stres kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Menurut Gilang *et. al.* (2015: 195-206) stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja, sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu meminimalisir stres kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan semakin memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan (Wartono, 2017: 41-55).

Tingkat stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan akan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Selain itu perusahaan juga harus melakukan peninjauan dan mengkaji ulang kembali agar karyawan tetap merasa termotivasi didalam melakukan pekerjaannya. Motivasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu akibat adanya dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri manusia. Motivasi merupakan energi yang dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Sikap mental yang positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja secara maksimal. Menurut teori kebutuhan Maslow salah satu faktor yang memotivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya adalah kebutuhan fisik dan biologis berupa kebutuhan makan dan minum serta tempat tinggal. Kebutuhan akan makan dan minum serta tempat tinggal bisa karyawan dapatkan dari kompensasi.

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi yang bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial seperti gaji, cuti, pelatihan dan pengembangan karyawan. Pemberian kompensasi harus dihitung dengan spesifik dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Perusahaan akan lebih dahulu melakukan perhitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil.

Sistem tersebut umumnya berisi kriteria atau penilaian setiap karyawan yang ada, misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, lamanya waktu bekerja, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya. Pemberian kompensasi akan menentukan tingkat kepuasan setiap karyawan. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan, maka dia akan mencoba mencari pekerjaan lain yang dia rasa kompensasinya jauh lebih baik. Hal itu cukup membahayakan bagi perusahaan karena perusahaan akan kehilangan tenaga kerja ahlinya dan lebih parahnya lagi apabila pesaing merekrut karyawan yang merasa tidak puas tersebut maka dapat memungkinkan karyawan tadi membocorkan rahasia perusahaan atau organisasi kepada perusahaan pesaing.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Perasaan puas umumnya dicirikan sebagai suatu perasaan positif yang kemudian membawa dampak perilaku yang positif dalam diri seseorang. Robbins dan Judge (2013: 108) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Penilaian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pemikiran latar belakang tersebut, maka penelitian ini penulis mengambil judul: **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indokemika Jayatama”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indokemika Jayatama?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indokemika Jayatama?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indokemika Jayatama?
4. Apakah stres kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Indokemika Jayatama?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah ingin mendapatkan:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indokemika Jayatama.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indokemika Jayatama.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indokemika Jayatama.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indokemika Jayatama.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan
Diharapkan menjadi sebuah media dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya stres kerja, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi PT. Indokemika Jayatama

Diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat mengenai apakah stres kerja, motivasi, dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengalaman dan menambah pengetahuan praktis yang berharga bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.