

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat berpengaruh penting dalam terwujudnya tujuan organisasi. Pada saat ini, cukup sulit memimpin dengan baik dalam satu organisasi atau perusahaan, karena semakin beragamnya latar belakang sumber daya manusia (pegawai) yang dimilikinya. Para karyawan sangat diharapkan untuk mampu mengembangkan kemampuan, cakap, terampil, ulet, efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Upaya untuk mewujudkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana kegiatan organisasi, sangat diperlukan melalui kegiatan pelatihan dan juga pendidikan yang dapat menambah kecakapan dan kemampuan dari para karyawan untuk permintaan jabatan serta diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerjanya dalam mencapai tujuan kerja yang ditetapkan.

Iklim organisasi di setiap organisasi yang lain tentunya berbeda-beda, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku Sumber Daya Manusia yang berada dalam organisasi. Karyawan akan merasakan bahwa iklim yang ada didalam perusahaannya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan menimbulkan perasaan berharga (Faraz Putri Nabilah, 2017) Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kepuasan Kerja Karyawan adalah hasil kinerja karyawan yang diperoleh untuk perusahaan.

Menurut (Edy Sutrisno, 2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut (Wibowo, 2016) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer.

Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Faktor lain dari kepuasan kerja pada karyawan adalah kompensasi yang telah diberikan perusahaan untuk karyawan.

Menurut (Rivai, 2018) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Selain faktor kepuasan kerja karyawan, stress kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. KAHOKBN Cakung.

Menurut (Permatasari & Prasetyo, 2018) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja. Mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karier karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai. Menurut (Damayanti, 2018) Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pada pekerjaan yang sesuai dengan yaitu keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula untuk sebaliknya.

Hasil wawancara peneliti dengan pihak manajemen dengan perusahaan menyatakan bahwa adanya permasalahan pada kompensasi terhadap kepuasan sehingga permasalahan PT KAHOKBN Cakung, perusahaan tidak memberikan upah lemburan kepada karyawan yang pulang sampai larut malam sesuai dengan ketentuan lembur perusahaan. sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Permasalahan dalam stres kerja karyawan yaitu dengan adanya pemberian upah lembur yang tidak sesuai kebijakan perusahaan membuat karyawan mengalami stress kerja yang berimbas karyawan.

Menurut (Damayanti, 2018) Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Kompensasi dan Stress Kerja bagian yang sangat penting dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. Maka untuk menunjang keberhasilan perusahaan, penting dilaksanakan pada PT KAHO KBN Cakung. Dari paparan diatas penelitian ini mengangkat permasalahan dalam judul : “Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT KAHO KBN Cakung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi pada PT. KAHO KBN Cakung berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Apakah Stress Kerja pada PT. KAHO KBN Cakung berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
3. Apakah Kompensasi dan Stress Kerja pada PT. KAHO KBN Cakung berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka peneliti bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. KAHO KBN Cakung
2. Untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. KAHO KBN Cakung
3. Untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. KAHO KBN Cakung

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu menambah dan mengembangkan wawasan akademisi sehubungan dengan Pengaruh Kompensasi dan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. KAHOKBN Cakung

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi yang bermanfaat untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. KAHOKBN Cakung

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan yang tepat, dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga hasil yang diharapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan dan karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. KAHOKBN Cakung. Penelitian ini dibatasi pada masalah Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja dalam hal ini pemberian uang lemburan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. KAHOKBN Cakung.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini di tulis dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini dibahas mengenai teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti yaitu Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. KAHU KBN Cakung. Yang akan membentuk kerangka teori yang berguna untuk menyusun penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai tentang desain penelitian, tahapan penelitian, jenis penelitian dan sumber data, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, operasional variabel serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi tentang objek penelitian, deskripsi data penelitian, dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini penulis memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian dan pembahasan serta implementasi manajerial yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.