

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu perusahaan maka diperlukanya manajemen sumber daya manusia untuk pengelolaannya agar berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang professional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan. Menjadi kewajiban bagi pihak pimpinan di suatu perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang ketrampilannya (Handoko, 2000).

Perubahan memang selalu terjadi dan pasti akan selalu terjadi, pimpinan organisasi baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah disamping harus memiliki kepekaan terhadap perubahan-perubahan yang terjadi diluar organisasi yang dipimpinnya dan mampu memperhitungkan dan mengakomodasikan dampak dari perubahan-perubahan yang terjadi itu, mutlak perlu pula untuk mempunyai keterampilan dan keberanian untuk melakukan perubahan didalam organisasi demi peningkatan kemampuan organisasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di lain pihak tidak banyak orang yang suka akan perubahan, namun walau begitu perubahan tidak bisa dihindarkan. Karena hakikatnya memang seperti itu maka diperlukan satu manajemen perubahan agar proses dan dampak dari perubahan tersebut mengarah pada titik positif. Untuk dapat terus bersaing dan bertahan dalam dunia usaha, maka perusahaan harus melakukan perubahan. Perubahan kadang menimbulkan dukungan dan perlawanan, tetapi perubahan harus dilakukan selama hal tersebut baik untuk kelangsungan perusahaan. Di sisi lain, kepuasan kerja karyawan juga perlu ditingkatkan agar karyawan dapat betah dan memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan.

Dalam mencapai tujuan dan harapan perusahaan maka stress kerja (*Job Stress*) merupakan salah satu faktor yang penting, dimana stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan atau pekerja yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi. Bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Munandar, 2008).

Dari sekian banyak masalah yang dihadapi karyawan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan faktor motivasi kerja karyawan merupakan faktor untuk dapat mencapai hal tersebut. Dengan kurangnya perhatian dalam hal tersebut maka akan menimbulkan efek yang negatif pada karyawan yang akhirnya dapat merugikan bagi perusahaan. Memahami motivasi manusia menjadi hal yang menarik. Hal tersebut akan membantu untuk mengetahui apa yang benar-benar diinginkan, dan tidak mengejar apa yang tidak cocok dengan diri sendiri. Memahami motivasi akan membuka peluang pengembangan diri. Prinsip motivasi yang tepat akan membantu seseorang mengejar tujuan hidup yang dimilikinya.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut. Karyawan akan lebih merasa dihargai dan puas bila kompensasi yang diterima sepadan dengan beban kerja yang diberikan. Jika kompensasi yang meliputi gaji atau upah yang diterima, pemenuhan kebutuhan

hidup, penerimaan di luar gaji adanya jaminan sosial ketepatan waktu penerimaan, biaya perjalanan mendapat perhatian maka kepuasan pegawai akan meningkat (Wiratmadja dkk, 2008).

Berdasarkan penelitian-penelitian yang terdahulu yang dilakukan Tunjungsari (2011) berjudul Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung menyatakan bahwa stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Wibowo (2014) berjudul pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan UD. Ulam Sari Denpasar menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2014) berjudul Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Bojana Tour Blitar menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bojana Tour Blitar dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bojana Tour Blitar. Sedangkan Sudarno dkk (2016), berjudul Pengaruh Kompensasi , Motivasi dan Iklim Organisasi di Gedangan-Sidoharjo menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Gedangan-Sidoharjo.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, Peneliti mengangkat judul penelitian: **“Pengaruh *Job Stress*, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Perum DAMRI Kantor Cabang Surakarta).”**

B. Perumusan Masalah

Penelitian ini akan meneliti tentang *job stress*, motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *job stress* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
2. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
3. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menemukan bukti empiris mengenai pengaruh *job stress* terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Menemukan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Menemukan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, saran dan dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai *job stress*, motivasi dan kompensasi sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai literatur atau bahan referensi untuk menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pemahaman atas *job stress*, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang dilakukannya penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan kajian pustaka yang digunakan, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi populasi dan sampel, definisi variabel penelitian, metode pengambilan data, dan metode analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini dipaparkan hasil analisis data beserta interpretasinya. Kemudian dalam bab ini juga dipaparkan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian.

BAB V : SIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data. Selain itu juga disampaikan saran-saran yang relevan dengan hasil penelitian. Dalam bab ini juga disampaikan keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini.