

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dalam dunia bisnis semakin ketat ditandai dengan persaingan produk disertai dengan target-target yang begitu tinggi terhadap staf atau karyawan perusahaan. Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi saat ini. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya.

Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan penting dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan.

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, oleh karena itu upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Cipta Elektrik Kreasindo adalah sebuah perusahaan yang didedikasikan untuk menyediakan solusi tenaga listrik tegangan rendah dan menengah. Perusahaan ini Didirikan pada tahun 1971 dengan nama Cipta Elektrik yang beralamat di Jl.

Banda Aceh No. 20 Medan dan memiliki lebih kurang 50 karyawan, kemudian menjadi penyedia solusi listrik profesional.

Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi/imbalan. Kompensasi menjadi sangat penting karena dengan kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan pada akhirnya seringkali ikut menentukan kualitas kerja individu. Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan berhubungan dengan bidang kerja karyawan sehingga kompensasi yang diterima akan berbeda.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan [1]. Rendahnya kompensasi yang diterima oleh karyawan membuat sering terjadinya pemberhentian bekerja karyawan (mengundurkan diri dari perusahaan untuk mencari pekerjaan baru).

Kompensasi berhubungan erat dengan motivasi kerja. Karyawan juga sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja, ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan ada yang menginginkan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri.

Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya [2]. Menurunnya motivasi kerja karyawan di perusahaan disebabkan dari pengarahan dari pimpinan yang tidak konsisten pada meeting dipagi hari yang membuat karyawan tidak tahu apa yang seharusnya mereka lakukan dan kerjakan sehingga mereka menjadi merasa tidak nyaman dalam bekerja disertai dengan rendahnya kompensasi yang diterima akan berdampak buruk terhadap perusahaan karena dengan tingginya nilai *turn over* karyawan membuat perusahaan tidak bisa berdiri kokoh dan kuat dalam market yang ada di kota Medan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan karena begitu beratnya tuntutan.

Stres adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang [1]. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Stres yang dialami karyawan perusahaan adalah menurunnya komunikasi antar divisi, sistem penilaian prestasi dan sistem ganjaran yang tidak sesuai, banyaknya bobot pekerjaan yang tidak sebanding dengan waktu sehingga karyawan sering lembur, seorang pimpinan yang menuntut pekerjaan karyawan.

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik – baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. [3], mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan karakteristik yang ada pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Cipta Elektrik Kreasindo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Cipta Elektrik Kreasindo?

2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Cipta Elektrik Kreasindo?
3. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Cipta Elektrik Kreasindo?
4. Apakah Kompensasi, Motivasi, dan StresKerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Cipta Elektrik Kreasindo?

1.3. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini mencakup:

1. Variabel bebas terdiri dari Kompensasi, Motivasi dan Stress Kerja.
2. Variabel terikat adalah Kepuasan Kerja.
3. Objek penelitian pada Karyawan PT.Cipta Elektrik Kreasindo.
4. Tahun penelitian yaitu tahun 2017.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Elektrik Kreasindo.
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Elektrik Kreasindo.
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Elektrik Kreasindo.
4. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Elektrik Kreasindo

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian yang dikemukakan adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi pembaca ataupun peneliti lain sebagai sarana informasi ataupun acuan dengan topik serupa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kompensasi, motivasi dan stres kerja pada PT.Cipta Elektrik Kreasindo dan dapat menjadi

bahan pertimbangan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Chitose International Tbk [4]. Dengan adanya perbedaan :

1. Variabel Bebas, pada penelitian terdahulu variabel bebas yang digunakan adalah variabel Motivasi dan pada penelitian ini, tetap menggunakan Motivasi, malah menambah variabel lain dengan menggunakan Kompensasi dan Stres Kerja. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan [3]. Pemberian Kompensasi yang layak akan membuat karyawan puas dengan apa yang telah mereka berikan. Kesenjangan kompensasi yang ada antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, akan menimbulkan kecemburuan sosial dalam lingkungan kerja mereka yang mempengaruhi rasa puas tidaknya karyawan terhadap perusahaan. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang [1]. Dengan pengarahannya yang baik dari pimpinan maka Stres yang dialami karyawan akan berkurang sehingga karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan yang diberikan yang dimana Stres yang dimaksud adalah tidak mengertinya karyawan akan apa yang diinginkan dari pengarahannya yang kurang jelas dari pimpinan. Stres dalam pekerjaan biasanya timbul ketika karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya. Stres dapat mempengaruhi psikologis dan biologis karyawan. Di tahap yang semakin parah, stres bahkan bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri.
2. Pada objek yang diteliti, dimana pada penelitian sebelumnya, objek yang diteliti adalah PT.Chitose Internasional Tbk. Bandung, dan pada penelitian kali ini objek yang diteliti adalah PT.Cipta Elektrik Kreasindo Medan.

3. Pada tahun yang diteliti adalah tahun 2015 sedangkan pada penelitian kali ini tahun yang diteliti adalah tahun 2017.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL