

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalani persaingan di masa pandemi saat ini, banyak organisasi yang kesulitan dalam mempertahankan stabilitas kinerjanya (Siswati, 2021). Organisasi dituntut untuk berpikir kreatif bagaimana caranya agar organisasi dapat bertahan di masa pandemi dan mendapatkan kinerja yang baik dan maksimal. Organisasi harus bisa menentukan strategi dan kebijakan yang efektif terutama pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM).

Semua SDM harus dapat bekerja dengan maksimal agar organisasi dapat bertahan dan berkembang serta mencapai tujuan di era pandemi dan di tengah cepatnya perkembangan dunia. Dalam suatu organisasi, banyak hal yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Misalnya lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, gaji dan stres kerja juga menjadi salah satu penentu dalam produktivitas dan kinerja karyawan. Uzer (2017) menyatakan apa yang dirasakan karyawan dapat juga dirasakan oleh konsumen juga. Itu berarti jika karyawan merasa senang atau bahagia, maka konsumen juga akan merasakan demikian.

Kompensasi apapun bentuknya yang diberikan organisasi kepada karyawan karena kontribusi dalam melakukan pekerjaannya (Dessler, 2013). Kompensasi

yang diberikan dapat berupa finansial maupun non-finansial. Secara finansial misalnya gaji, bonus, komisi, dan lain-lain. Secara non-finansial berupa asuransi kerja, liburan, ataupun tunjangan keluarga. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Gibson, et al., (2012) menyatakan kepuasan kerja adalah bagaimana para karyawan menunjukkan ekspresi dan perasaan saat melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, berarti karyawan senang melakukan pekerjaannya dan dapat menjalankannya dengan sepenuh hati. Wardhani (2015) menyatakan kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, status pekerjaan, dan hubungan dengan rekan kerja. Oleh karena itu, selain lingkungan kerja yang baik, karyawan juga harus memiliki rasa kepuasan tersendiri terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat individual, sehingga setiap karyawan dapat memperoleh tingkat derajat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang diterapkan.

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi dinamik di mana individu menghadapi berbagai peluang, permintaan, dan sumber daya yang berhubungan erat dengan ketertarikan karyawan tetapi hasilnya masih tidak jelas. Ketidakjelasan ini dapat mengakibatkan ketidaknyamanan secara psikologi dan dapat mempengaruhi sikap karyawan saat bekerja. Stres juga dianggap sebagai ketegangan/tensi yang muncul dari tuntutan yang luar biasa, kendala, ataupun peluang (Schermerhorn, et al., 2012).

Stres memiliki dua bagian, pertama adalah stres yang dapat memiliki dampak positif pada sikap dan kinerja (*eustress*) dan kedua adalah stres yang dapat

memiliki dampak negatif pada sikap dan kinerja (*distress*). Stres memiliki arti yang berbeda bagi setiap individu yang dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, cemas, atau khawatir karena menanggapi ancaman yang dirasakan yang dapat memiliki hasil yang positif maupun negatif (Gibson et al., 2012).

Topik ini menarik untuk diteliti karena membahas bagaimana kompensasi baik itu finansial maupun non finansial dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting bagi organisasi sehingga bagaimana caranya agar organisasi dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi namun dengan kompensasi yang tidak berlebihan. Stres kerja juga memiliki peran dalam hal ini apakah dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap stres kerja karyawan CV. Winahyu Mukti?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti?

4. Apakah stres kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti membuat batasan sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah sebuah imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada individu dalam sebuah bisnis. Hasibuan (2014) menuturkan kompensasi adalah semua pendapatan baik dalam bentuk uang, atau barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang diberikan kepada organisasi.
2. Kepuasan kerja menurut Neubert & Dyck (2014) adalah sebuah kunci dan berkontribusi penting terhadap semua kepuasan yang ada dalam pekerjaan. Bayangkan ketika karyawan pulang ke rumah dan tidak merasa stres, melainkan merasa puas dengan pekerjaannya. Perasaan positif atau kebahagiaan yang dihasilkan oleh penilaian individu tentang pekerjaan atau hasil persepsi karyawan sejauh mana pekerjaan tersebut telah memenuhi harapan.
3. Stres kerja berkaitan dengan kinerja, mengurangi tekad dan mengarah pada kinerja yang tidak sempurna dalam rencana mencapai suatu tujuan. Pekerjaan bisa saja menjadi penyebab utama dalam stres (Paais, 2018).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap stres kerja karyawan CV. Winahyu Mukti.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis peran mediasi stres kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Winahyu Mukti.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dalam hal teoritis ataupun praktis bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Manfaat penelitiannya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan sarana pengembangan ilmu pengetahuan bagi dunia pendidikan maupun dunia kerja, khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai pedoman serta menambah wawasan dan pengetahuan terkait dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja dan stres kerja.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen perusahaan sebagai wawasan dan pengetahuan tentang kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta sebagai sarana bahan pertimbangan strategi memaksimalkan kompensasi secara tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

1.6. Sistematika Laporan

Laporan penelitian ini terdiri dari 5 bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika laporan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi gambaran penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini berisi tentang uraian teori yang mendasari permasalahan penelitian yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, statistik deskriptif, pengaruh kompensasi terhadap stres kerja, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh stres terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, serta diakhiri dengan pembahasan.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.