

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting untuk mencapai suatu tujuan di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan yang diinginkan maka perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia melalui segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci utama untuk kemajuan di masa mendatang. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan apakah karyawan sudah merasa puas atau tidak terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Afandi, 2018).

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Namun hal ini tidak lah mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi seperti halnya pengaruh kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pencapaian hasil kerja yang optimal oleh seorang karyawan. Perlu diperhatikan apabila karyawan sudah merasa puas dalam bekerja dapat memungkinkan tujuan perusahaan dapat dicapai

dengan mudah karena dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan terciptanya karyawan yang berprestasi dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu, kesalahan dapat dikurangi, dan keinginan karyawan keluar dari perusahaan relatif kecil. Oleh sebab itu upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi program yang sangat penting di lingkungan perusahaan. Karena masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, dimana kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif maupun negatif yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan tergantung dari bagaimana cara seseorang tersebut melakukan kesesuaian dengan apa yang dia harapkan. Karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika seseorang mengerjakan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang diberikan maka tingkat kepuasan kerjanya akan rendah, begitupun sebaliknya jika seseorang mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang diberikan maka kepuasan kerja yang diterima akan tinggi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerja yang mereka miliki

agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang mereka berikan. Menurut Afandi (2018) kompensasi adalah penghargaan yang diterima oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sesuai dengan kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah stres kerja yang dialami karyawan selama bekerja. Stres kerja adalah perasaan tidak nyaman yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya di mana karyawan tersebut tidak dapat berinteraksi dengan perubahan-perubahan yang ada dalam perusahaan sehingga dapat menimbulkan ketidaknyamanan, cemas, tegang atau bahkan tidak dapat mengontrol emosinya sehingga dapat membuat karyawan merasa terancam (Afandi, 2018).

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara langsung. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan dimana jika lingkungan kerja tersebut memberikan kenyamanan dan membuat karyawan betah di tempat kerjanya bisa dipastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara optimal begitu juga sebaliknya jika lingkungan tempat kerja karyawan tidak nyaman maka besar kemungkinan kinerja karyawan akan terganggu dan menurun. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk mendapatkan hasil yang maksimal lingkungan kerja harus dapat memberikan kenyamanan dan

kepuasan terhadap karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan.

PT Pos Indonesia SPP Yogyakarta adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang dapat juga dikatakan sebagai unit pelaksanaan kegiatan komunikasi di antaranya surat menyurat. PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik terhadap pemerintah maupun masyarakat sebagai pengguna jasa pos. Sesuai visi dan misi PT Pos Indonesia SPP Yogyakarta adalah senantiasa menjadi penyedia sarana komunikasi kelas dunia yang peduli terhadap lingkungan, dikelola oleh sumber daya manusia yang professional sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat serta tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat. PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memperhatikan keadaan lingkungan kerja, pemberian kompensasi dan tingkat stres karyawannya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Pada PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta ini memiliki penilaian kinerja karyawannya sesuai dengan kualitas kerja mereka. Di mana sistem kerjanya dilakukan secara tim atau grub, tetapi untuk gaji setiap karyawannya berbeda-beda sedangkan pekerjaan yang dilakukan semua sama. Untuk stres kerja PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta ini memberikan sistem kerja yang berbeda-beda ada yang pekerjaannya ringan tetapi waktunya panjang dan ada juga pekerjaannya banyak tetapi

waktunya sesuai dengan jam dinas kantor. Untuk lingkungan kerja sendiri PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta ini masih kurang memperhatikan kenyamanan karyawannya di mana fasilitasnya kurang memadai seperti ruang kerja yang AC nya sering mati sehingga dapat mengganggu konsentrasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vikky (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gading Mas Indonesia Teguh Jember menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gading Mas Indonesia dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gading Mas Indonesia. Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kusuma (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Elabram System Jakarta, menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Elabram System Jakarta, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Elabram System Jakarta, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Elabram System Jakarta, kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Elabram System Jakarta. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Tamali & Munasip (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi,

Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelindo I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik Belawan, menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelindo I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik Belawan, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelindo I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik Belawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Tentama et al. (2019) yang berjudul *The Effect And implications Of Work Stres And Workload On Job Satisfaction*, menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengetahui lebih dalam apakah kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia SPP Yogyakarta. Adapun penelitian tersebut berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada

PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta?
4. Apakah kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah sebagai berikut :

1. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y)
2. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta
3. Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta pada tahun 2022

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta.

4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Peneliti

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan pada jenjang strata (S1) di STIM YKPN.
- b. Menambah wawasan yang lebih luas terkait dengan ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja.

2. PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja guna untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pihak lain

Dapat dijadikan sebagai referensi atau panduan untuk peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.