

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam melakukan suatu kegiatan bisnis, suatu perusahaan atau organisasi bisnis memerlukan karyawan atau sumberdaya manusia untuk menjalankan segala fungsi perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan, agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu berkarakter yang baik, mampu dalam berbagai bidang, berwawasan luas, dan mampu berkerja dengan orang lain (Tambengi et al., 2016). Adanya peran karyawan pada suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat vital untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik/tinggi, maka perusahaan dapat terdorong untuk meraih keberhasilan yang diharapkan. Sebaliknya, bila kinerja karyawan menurun, maka hal tersebut dapat merugikan perusahaan.

Bagi perusahaan CV. Surya Demak karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat

memberikan kontribusi yang optimal. Perusahaan ini merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang percetakan yang melayani pemesanan cetak poster, buku, agenda, sampul raport, sampul ijazah dan juga undangan. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi perusahaan CV. Surya Demak yaitu kepuasan kerja para karyawannya, karena jika dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis mereka tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya, karena bagi mereka itu merupakan sebuah beban dan dapat menimbulkan stres kerja akibat beban tersebut, dan juga perusahaan CV. Surya Demak berusaha memberikan sebuah kompensasi sesuai dengan yang diharapkan para karyawannya, sehingga dalam hal ini kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini meningkat dan dapat mempengaruhi peningkatan pada produksi perusahaan percetakan ini.

Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi, diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku (Sanwan, 2017). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ada upaya optimal untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan segenap kemampuan yang dimiliki. Hal ini lebih lanjut akan menunjang peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yakni beban kerja, stres kerja dan kompensasi.

Beban Kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu (Matindas et al., 2021). Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kemampuan kognitif maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Pada penelitian terdahulu menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (Cahyani et al., 2020; Hammam Zaki & Marzolima, 2018). Sedangkan menurut Wijaya (2018) dan Tambengi et al. (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2016). Selain itu peran sumber daya manusia membutuhkan pengelolaan yang baik dari manajemen organisasi sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (Salmah, 2015). Pengelolaan sumber daya manusia diantaranya mengelola stres kerja karyawan. Stres kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan mencapai kinerja yang optimal, tetapi stres kerja juga dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan

merugikan organisasi. Pada hasil penelitian terdahulu ada yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Hanim, 2021; Rauan & Tewal, 2019). Ada juga yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (Yasa & Dewi, 2019; Putri, 2018).

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbal jasa yang diberikan. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh kompensasi yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kompensasi kerja akan terwujud dengan baik. Kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktifitas kerja karyawan, pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres, biaya hidup, posisi/jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, dan jenis dan sifat pekerjaan (Hasibuan, 2016). Penelitian terdahulu yang dilakukan Cahyani et al. (2020) dan Tambengi et al. (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara penelitian Puspita & Atmaja (2020) dan Halim & Yusianto (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dan adanya gap riset dari penelitian terdahulu maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. SURYA DEMAK"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Surya Demak?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Surya Demak?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Surya Demak?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi hanya menggunakan variabel dependen kepuasan kerja karyawan dan variabel independen beban kerja, stres kerja, dan kompensasi. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Surya Demak.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Surya Demak.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Surya Demak.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Surya Demak.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan mengenai beban kerja, stres kerja, dan kompensasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai sarana mengaplikasikan ilmu pengetahuan dalam dunia kerja terutama pada bidang Sumber Daya Manusia.

3. Bagi STIM YKPN

Dapat dijadikan sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya bidang Manajemen Sumberdaya Manusia.