

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan karyawan dapat dilihat pada kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan senang dan kecewa yang timbul dari hasil evaluasi terhadap pekerjaan. Jika perusahaan tidak mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik dan berkualitas dapat menimbulkan ketidaknyamanan karyawan sehingga karyawan tidak dapat memaksimalkan pekerjaannya.

PT Autostar Mandiri Teknotama Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan *sparepart* Daihatsu selalu mengutamakan kualitas sumber daya manusia dengan selalu berusaha memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Perusahaan berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Pada PT Autostar Mandiri Teknotama Medan, terdapat permasalahan tentang kepuasan kerja pada karyawan dimana hasilnya ini berimbas pada banyaknya karyawan yang berhenti bekerja di PT Autostar Mandiri Teknotama Medan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1
Data Laba Dan Penjualan PT Autostar Mandiri Teknotama Medan
Tahun 2019 – 2021

Tahun	Target Laba (Rp)	Realisasi Laba (Rp)	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)
2019	12.000.000.000	11.225.500.000	2.300	2.144
2020	10.000.000.000	8.951.940.000	1.900	1.705
2021	9.000.000.000	7.350.000.000	2.000	1.624

Sumber : PT Autostar Mandiri Teknotama Medan, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa adanya ketidakcapaian realisasi dengan target pada laba dan penjualan di PT Autostar Mandiri Teknotama Medan dari tahun 2019-2021. Terjadinya ketidakcapaian realisasi dengan target dikarenakan adanya sebagian karyawan merasa tidak puas selama bekerja PT Autostar Mandiri Teknotama Medan. Penyebab ketidakpuasan kerja karyawan diduga karena stres kerja yang tinggi, kurang layakny kompensasi yang diterima karyawan dan lingkungan kerja yang buruk.

Stress kerja merupakan keadaan karyawan yang mendapat tekanan atau lingkungan pekerjaan sehingga karyawan merespon secara negatif akibat terbebani menyelesaikan

pekerjaannya. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada PT Autostar Mandiri Teknotama Medan, timbulnya stres kerja yang tinggi diduga karena terlalu banyaknya beban pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan terlalu ketatnya pengawasan pimpinan seperti membatasi waktu pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang terbatas sehingga karyawan merasa tertekan yang menyebabkan karyawan mempunyai keinginan pindah kerja ke perusahaan lain.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima baik dalam bentuk tunai ataupun non tunai kepada karyawan yang telah bekerja di perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada PT Autostar Mandiri Teknotama Medan, kurang layaknya kompensasi yang diterima karyawan diduga karena manajemen PT Autostar Mandiri Teknotama Medan belum mampu menetapkan pemberian kompensasi di luar gaji berupa pemberian bonus rutin setiap 1 tahun sehingga pada saat jam kerja, karyawan yang memiliki pekerjaan tetap sering tidak hadir di tempat kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada PT Autostar Mandiri Teknotama Medan, timbulnya ketidaknyamanan pada lingkungan kerja dikarenakan tata letak ruangan kantor seperti desain ruang kantor tertutup yang tidak sesuai dengan pencahayaan lampu dan sirkulasi udara masih terasa kurang sejuk dikarenakan belum semua ruangan kerja memiliki ventilasi udara menyebabkan karyawan belum dapat konsentrasi dalam bekerja.

I.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Autostar Mandiri Teknotama Medan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Autostar Mandiri Teknotama Medan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Autostar Mandiri Teknotama Medan?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Autostar Mandiri Teknotama Medan?

I.3. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait

dengan penelitian yang hendak dilakukan. Berikut ini adalah ringkasan tinjauan penelitian terdahulu dapat dilihat berikut ini:

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Fujiansyah (2020)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's Lahat	X_1 = Stres Kerja X_2 = Beban Kerja Y = Kepuasan Kerja	Secara simultan dan parsial Stres Kerja Dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
Meilasari, dkk (2020)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Rengo Containers	X_1 = Kompensasi X_2 = Beban Kerja X_3 = Disiplin Kerja Y = Kepuasan Kerja	Secara simultan Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Secara parsial kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan disiplin kerja serta pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja
Lestari, dkk (2020)	Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	X_1 = Efikasi Diri X_2 = Lingkungan Kerja Y = Kepuasan Kerja	Secara simultan dan parsial Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

I.4 Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Gunawan & Sriathi (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja akan meningkat jika tingkat stres kerja karyawan rendah. Maka, semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Menurut Bhastary (2020), ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Pardit & Surya (2020) mengatakan stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja sehingga pada diri karyawan berkembang rasa tidak puas yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

I.5 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Azhar, Nurdin & Siswadi (2020) mengatakan bahwa Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi

jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik.

Menurut Tamali & Munasip (2019), 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.

Ramadanita & Kasmiruddin (2018) berpendapat suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang menjamin kepuasan para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut dan dipihak lain organisasi mendapatkan, memelihara dan mempekerjakan para karyawan yang produktif bagi kepentingan organisasi dan tercapainya tujuan yang diinginkan.

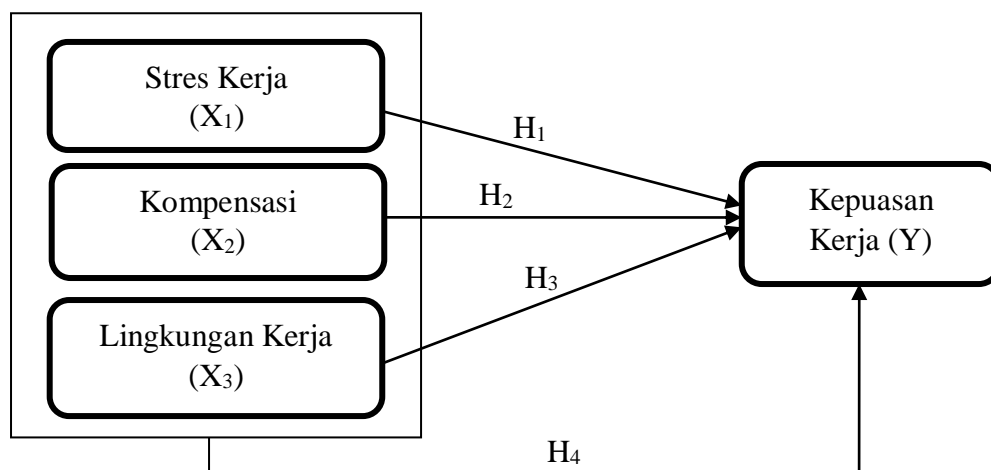
I.6 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Ardianti, Qomariah & Wibowo (2018) menyatakan bahwa Penanganan lingkungan kerja yang baik akan membuat perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Astuti & Iverizkinawati (2018), dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Pendapat Hariani & Hakim (2021) Ketidakpuasan yang disebabkan karena lingkungan kerja yang tidak kondusif menimbulkan permasalahan yang serius bagi organisasi tersebut karena organisasi akan menghadapi karyawan yang sering mangkir dari pekerjaannya, diantara karyawan dan manajer sering ada permasalahan serta tingginya turnover karyawan.

I.7 Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

I.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berdasarkan jurnal penelitian sebelumnya adalah :

- H₁ : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Autostar Mandiri Teknotama Medan.
- H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Autostar Mandiri Teknotama Medan.
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Autostar Mandiri Teknotama Medan.
- H₄ : Stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Autostar Mandiri Teknotama Medan.