

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sejalan dengan gencarnya usaha pemerintah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, memperluas pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya maka pengembangan dunia usaha di Indonesia yang melibatkan pihak swasta baik dibidang industri, perdagangan maupun jasa perkreditan yang perlu diarahkan agar dapat meningkatkan peran sertanya dalam proses pembangunan.

Keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor yang sangat penting artinya bagi organisasi. Dalam perkembangannya organisasi akan mengalami permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam organisasi yaitu *human resource department* (Nawawi, 2011:47) .

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga sebagai konsumen produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penting menentukan keefektifan suatu organisasi.

Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan

tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya dalam perusahaan

Kepuasan kerja karyawan juga menjadi faktor penting selain kompensasi. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan tipe ini tidak lagi memandang bahwa pekerjaan sebagai beban tugas dan paksaan melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2012:143) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dalam menjalankan pekerjaan, seorang karyawan akan dihadapkan kepada banyak problem baik secara pribadi maupun dalam kelompok kerjanya. Berbagai problem tersebut dapat berdampak secara psikologis atau fisik, hal ini tergantung apa penyebab terjadinya problem dalam pekerjaannya, seorang karyawan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya cara menyelesaikannya masalahnya. Ketangguhan dalam menghadapi masalah di bidang pekerjaan pada umumnya diketahui melalui besar kecilnya stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan. Pada umumnya kita merasakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang mengarah timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah keperilaku yang tak wajar.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Munandar (2011:371) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan tidak penting.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada motivasi kerja para karyawan. Motivasi sendiri berkaitan dengan arah dari perilaku individu yang menyangkut perilaku yang dipilih seseorang bila terdapat beberapa alternatif, kekuatan perilaku seseorang setelah melakukan pemilihan alternatif, dan ketetapan perilaku tersebut.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2011:88) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Sasaran kinerja yang sudah ditetapkan bersama antara karyawan dan pimpinan dapat mengantisipasi persaingan yang ada, karena sasaran kinerja yang dirumuskan akan menjadi pengarah yang menuntun karyawan kepada kejelasan beban tugas, tanggung jawab dan target kinerjanya sepanjang tahun, sekaligus menjadi penantang yang melecut moral kerja dan motivasi karyawan dalam upaya mengejar harapan prestasi yang telah ditetapkannya.

Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam pembuatan kaleng dan printing kaleng. Dengan semakin meningkatnya usaha dibidang serupa, berarti semakin banyak pula pilihan para pembeli dalam mencari produk atau jasa yang serupa yang memenuhi

selera mereka. PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian yang beralamatkan di Jalan Raya Bypass Krian No 9, Krian Sidoarjo, dalam beberapa tahun terakhir cenderung mengalami penurunan dan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berikut ini akan disajikan "summary KPI production report (productivity) di PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian, mulai Periode Januari – September 2016 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
SUMMARY KPI PRODUCTION REPORT (PRODUCTIVITY)
Periode Januari – September 2016

PERIODE	TARGET	REALISASI
Jan-16	70%	68.70%
Feb-16	70%	66.81%
Mar-16	70%	69.06%
Apr-16	70%	64.25%
May-16	70%	68.07%
Jun-16	70%	73.26%
Jul-16	70%	71.15%
Aug-16	70%	68.72%
Sep-16	70%	66.28%

Sumber: PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian, Tahun 2016

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada periode Januari – September 2016, realisasi produksi di PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian cenderung tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kecuali pada 2 bulan sebelum hari raya dan setelah hari raya Idul Fitri yaitu pada bulan Juni dan Juli 2016.

Terjadinya realisasi produksi di PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian cenderung tidak memenuhi target tersebut merupakan bentuk fenomena yang berhubungan dengan rendahnya produktifitas kerja karyawan. Hal ini harus segera ditangani oleh perusahaan agar tidak menjadi masalah yang jadi berlarut-larut. Rendahnya produktifitas kerja

karyawan tersebut dapat dikaitkan dengan rendahnya kompensasi pada karyawan, rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja, rendahnya kepuasan kerja karyawan serta tingginya tuntutan kerja karyawan yang menyebabkan tingginya stres kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktifitas Kerja di PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi, stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian?
3. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian?
4. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap produktifitas kerja pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi, stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi terhadap produktifitas kerja pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial stres kerja terhadap produktifitas kerja pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap produktifitas kerja pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian
6. Kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap produktifitas kerja pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai informasi dan sebagai bahan bacaan serta media yang dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu oleh semua pihak.

3. Aspek Praktis

Memberikan masukan bagi manajemen PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP) Krian untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian untuk mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan kompensasi, stres kerja, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.