

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Peranan penting sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal karyawan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut. Dalam suatu perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dibandingkan unsur produksi yang lain, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu perusahaan sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan organisasi karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

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 berperan sebagai konsumen dari produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sehingga perusahaan harus mengetahui hal-hal yang berkaitan kesediaan karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan bukan pada perusahaan lainnya

Keberhasilan pengelolaan organisasi juga sangat ditentukan oleh pendayagunaan SDM. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar meningkatkan kinerjanya di

perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja (Sutrisno, 2015:189). Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Riyadi (2015:41) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada 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 (2016:143) 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 phisik, 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 (2015:371) 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.

PT. Putera Domas Perkasa Surabaya berdiri pada tahun 1999, merupakan sebuah perusahaan swasta di Surabaya yang bergerak dalam bidang kontraktor umum dan perdagangan yang membangun segala jenis bangunan, seperti: pabrik, gudang, kantor, rumah, pondasi mesin, bangunan komersial, dan lainnya. PT. Putera Domas Perkasa Surabaya telah berpartisipasi dalam berbagai proyek, dan didukung oleh tim kerja yang terdiri dari staf dan buruh yang telah memperoleh pengalaman lebih dari 12 tahun untuk mengelola masing-masing lingkup pekerjaan ditambah kerjasama dengan banyak pemasok bahan yang menyediakan bahan berkualitas, di samping konsep hubungan yang baik dengan pihak Pemilik / *Owner*. Di bawah koordinasi yang baik dari staf, PT. Putera Domas Perkasa Surabaya telah berhasil mendirikan lebih dari 150 bangunan (Dalam skala kecil, sedang, dan besar).

Pada beberapa tahun terakhir, PT. Putera Domas Perkasa Surabaya mengalami permasalahan dengan semakin berkurang dan menurunnya jumlah proyek yang dimenangkan dalam tender. Hal ini menunjukkan semakin rendahnya kinerja karyawan PT. Putera Domas Perkasa Surabaya. Fenomena tersebut harus segera ditangani oleh perusahaan agar tidak menjadi masalah yang berlarut-larut. Rendahnya kinerja karyawan tersebut dapat dikaitkan dengan rendahnya kompensasi pada karyawan, rendahnya kepuasan kerja karyawan

serta semakin tingginya tuntutan kerja karyawan yang menyebabkan semakin tingginya stres kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putera Domas Perkasa Surabaya”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putera Domas Perkasa Surabaya ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putera Domas Perkasa Surabaya ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putera Domas Perkasa Surabaya ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putera Domas Perkasa Surabaya ?
5. Variabel bebas (kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja) manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putera Domas Perkasa Surabaya ?

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 dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putera Domas Perkasa Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putera Domas Perkasa Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putera Domas Perkasa Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putera Domas Perkasa Surabaya
5. Untuk mengetahui variabel bebas (kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putera Domas Perkasa Surabaya

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 pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen 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 perusahaan untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian untuk mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.