BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini di karenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang kompeten maka akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing dengan pesaing-pesaing potensial. Dalam era globalisasi ekonomi saat ini, persaingan yang semakin kompetitif merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari. Tingginya tingkat persaingan memaksa sebuah perusahaan untuk meningkatkan daya saing yang dimiliki. Dalam mewujudkan tujuan sebuah perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran utama dalam perencanaan, pengelolaan maupun pelaksana, yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan sebuah perusahaan.

Selanjutnya usaha lain untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Hasibuan (2013) kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang. Barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Menurut Rivai (2006) kompensasi keryawan adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Wahyuningtiyas (2013), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik kompensasi yang diterima oleh pegawai maka kinerja pegawai juga semakin baik. Besar

kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja keryawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepusan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, Rivai (2006). Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-progam kompensasi merupakan pencerminan agar organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia. Simamora (2004: 442), berpendapat kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti konstribusi mereka pada organisasi. Jadi bisa diambil sebuah kesimpulan, bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan atas apa yang mereka kerjakan sebagai imbal balik dari pekerjan mereka.

Pada umumnya stress dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stress dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik. Munandar (2001) menyatakan bahwa semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, maka stress yang muncul akan semakin tinggi bersamaan dengan semakin tingginya produktivitas dan efisiensinya. Stress dapat memiliki efek negatif jika karyawan tidak dapat menyelesaikan masalah yang muncul atau tidak mampu menghadapi tekanan yang melebihi kemampuannya. Stress biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stress itu sendiri. Stres positif dalam kepuasan kerja karyawan dapat terjadi karena stress dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stress menjadi keadaan yang konstuktif.

Sebagai hasil atau akibat lain dari proses sebuah pekerjaan, karyawan juga dapat mengalami stres yang dapat berkembang menjadi lemahnya kondisi fisik dan mental, sehingga mereka tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Akibat yang timbul dari kondisi diatas adalah munculnya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi setiap individu karyawan yang seharusnya dapat termotivasi untuk bisa bekerja secara optimal guna meraih kepuasan kerja.

Menurut George & Jones dalam Kartika (2010:101) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Individu-individu yang memiliki motivasi akan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, tantangan perusahaan bukan hanya meningkatkan motivasi karyawan, tapi menciptakan lingkungan dimana motivasi karyawan dapat disalurkan ke arah yang benar pada tingkat intensitas yang sesuai dan berkesinambungan selama beberapa waktu.

Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki seseorang sangat menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan lainnya. Di sinilah pentingnya motivasi kerja, terlebih bagi organisasi bisnis yang sangat bergantung dari SDM. Dalam hal ini, para manajer memiliki peranan besar dalam melakukan motivasi kerja kepada para bawahannya.

Guna mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu untuk meningkatkan kepuasan para karyawannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan seseorang, satu diantaranya adalah kepuasan kerja. Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tidak harus tergantung pada besarnya gaji atau bonus semata.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik.

Melihat adanya kesesuaian antara judul penelitian dan kondisi dilapangan, dipilihlah PT Gading Mas Indonesia Tobacco (PT GMIT) sebagai obyek penelitian. PT Gading Mas Indonesia Tobacco didirikan pada bulan Maret 1970 dan bergerak pada bidang usaha tembakau, terutama pemrosesan tembakau yang dibeli dari petani kecil di Indonesia. Tembakau ini terlebih dahulu di proses kemudian dijual kepada produsen cerutu dan rokok di Indonesia, Eropa dan Cina.

Seiring era globalisasi, mulai tahun 2014 PT GMIT mulai mencoba komoditas pada tanaman edamame. Dan pada tahun 2015 PT GMIT sudah tidak melakukan pembelian dan penanaman tembakau kembali. Namun perusahaan tetap melakukan penjualan tembakau karena masih ada stok tembakau yang belum terjual. Tahun 2015 GMIT juga merubah namanya yang awalnya Gading Mas Indonesia Tobacco menjadi Gading Mas Indonesia Teguh. GMIT adalah anak perusahaan PT Austindo Nusantara Jaya (ANJ Group). Adapun jenis usaha PT ANJ group meliputi Perkebunan Kelapa Sawit, Agribisni (Sagu), Energi terbarukan (biogas dan panas bumi) dan Edamame.

PT Gading Mas Indonesia Teguh sebagai salah satu perusahaan yang ber peran dalam membudidayakan edamame, kacang berwarna hijau yang termasuk dalam keluarga kedelai (*Glycine max.*), dan dikonsumsi sebagai makanan ringan ataupun sayuran. PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) bekerja sama dan mendampingi para petani dalam proses penanaman dan pemanenan edamame untuk menjaga kualitas edamame yang dihasilkan. Mulai 2015, GMIT membeli edamame dari para petani binaan dan menjualnya ke pasar domestik. Untuk pembelian edamame dan pemprosesannya dilakukan di Gudang yang terletak di Kecamatan Wirolegi Kabupaten Jember.

Sementara ini untuk penjualannya masih di produksi dalam keadaan belum masak atau masih mentah. Edamame yang sudah di proses, dijual kepada produsen dan konsumen di lokal saja yaitu seperti wilayah Bali, Lombok, Surabaya, Jakarta dan lain-lain. Saat ini GMIT sedang menjajaki peluang untuk memproses edamame beku untuk kebutuhan ekspor ke pasar Jepang, Amerika dan Eropa. Sebagai sektor pertanian selalu berupaya yang terbaik dalam merekrut

sumberdaya manusia guna mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kompeten dalam bidangnya.

Tabel 1.1
Daftar Ketidakhadiran Karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh Jember Bulan Januari - Desember 2016

Bulan	Jumlah karyawan	Rata-rata hari kerja	Total ketidakhadiran karyawan	%	Keterangan	
					Naik / Turun	%
Januari	54	22	5	100	-	0.421
Februari	54	22	2	100	Turun	0.169
Maret	54	22	3	100	Naik	0.252
April	54	22	2	100	Turun	0.169
Mei	54	22	1	100	Turun	0.084
Juni	54	22	2	100	Naik	0.169
Juli	54	22	4	100	Naik	0.336
Agustus	54	22	3	100	Turun	0.252
September	54	22	4	100	Naik	0.336
Oktober	54	22	2	100	Turn	0.169
November	54	22	3	100	Naik	0.252
Desember	54	22	4	100	Naik	0.336

Sumber: PT. Gading Mas Indonesian Teguh Jember

Table 1.1 diatas dapat dilihat ketidakhadiran karyawan pada bulan januari-desember 2016 pada PT Gading Mas Indonesia Teguh Jember. Ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan dan penurunan hal tersebut manandakan bahwa kepuasan karyawan menurun. Seharusnya pimpinan memberikan arahan dan motivasi pada karyawannya guna melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan untuk kebutuhan karyawan, mengingat bahwa lingkungan kerja dan motivasi karyawan dimaksud belum optiomal dalam pencapaian kepuasan yang diharapkan.

Mangkunegara (2008), bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan *turn over* karyawan yang rendah. Sebaliknya, karyawan yang kurang puas biasanya *turn ov*er lebih tinggi.Maka menjadi tugas perusahaan agar dapat

memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak kerena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun indikasi tolak ukur kepuasan kerja yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, diantaranya *turn over*, kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Guna membuktikan adanya korelasi antara kompensasi, stress dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, maka dibutuhkan adanya data yang mendukung penelitian, yang dilakukan di PT. Gading Mas Indonesian Teguh pada 5 tahun terakhir seperti pada tabel 1.1 data *turnover* di bawah ini:

Tabel 1.2

Data *turnover* Karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh Jember Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
2012	7	-	49
2013	7	5	51
2014	2	-	53
2015	-	-	53
2016	4	3	54

Sumber: PT. Gading Mas Indonesian Teguh Jember

Berdasarkan tabel *turnover* diatas, pada tahun 2012 jumlah karyawan masuk ada 7 orang, dan jumlah karyawan keluar tidak ada, jadi jumlah karyawan pada akhir tahun 2012 berjumlah 49 orang. Tahun 2013 karyawan yang masuk tidak mengalami perubahan yakni tetap berjumlah 7 orang sementara karyawan yang keluar 5 orang.Dari tahun 2012-2013 mengalami peningkatan jumlah karyawan menjadi total 51 orang.Tahun 2014 tidak ada karyawan yang keluar, namun ada tambahan karyawan yang masuk berjumlah 2 orang. Pada tahun 2015 tidak ada karyawan yang masuk dan keluar. Sementara pada tahun 2016 terdapat 4 orang karyawan masuk dan 3 orang karyawan yang keluar. Hal ini menunjukkan

bahwa dalam periode 5 tahun lebih banyak karyawan yang masuk dibandingkan dengan karyawan keluar.

Apabila dilihat dari sisi lain, jika karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya maka akan bekerja maksimal, tugasnya akan dikerjakan dengan penuh semangat sehingga akan memberikan hasil yang baik. Kepuasan kerja karyawan akan menciptakan loyalitas karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja sedikit kemungkinannya terjadi. Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti ingin meneliti suatu masalah di PT. Gading Mas Indonesia Teguh dengan perumusan masalah sebagai berikut :

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu:

1. Apakah kompensasi kerja secara parsial akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh?
2. Apakah stres kerja secara parsial akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh?
4. Apakah kompensasi kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh.
2. Untuk menguji apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh.

3. Untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh.
4. Untuk menguji apakah kompensasi kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini dapat memberikan manfaat secara langsung dan tidak langsung kepada berbagai pihak, yaitu :

1. Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan informasi untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai masalah manajemen sumber daya manusia. Melalui penelitian ini, penulis mampu mengaplikasikan hasil temuan penelitian ini khususnya menyangkut Pengaruh Kompensasi Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Gading Mas Indonesia Teguh di jember. Sehingga secara tidak langsung, penelitan ini memberikan sumbangsih kekayaan keilmuan antara teori dan praktek langsung. Selain itu memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

2. Akademisi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan, informasi dan referensi serta bahan kepustakaan bagi *civitas akademika* guna terutama pengembangan keilmuan di bidang manajemen. Sekaligus sebagai tolak ukur keberhasilan dalam proses belajar mengajar terhadapupaya pembacaan studi kasus dan penerapan aplikasi teoritis secara langsung.

3. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dalam bagaimana Kompensasi Kerja, Stress Kerja dan Motivasi kerja di masa yang akan datang dapat lebih berperan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Gading Mas Indonesia Teguh.

Melalui objek studi kasus di PT. Gading Mas Indonesia Teguh, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih terhadap upaya pengukuran stres, motivasi, dan kepuasan kerja sehingga secara tidak langsung institusi bisa menggunakan hasil penelitian ini sebagai rujukan terhadap permasalahan yang dimaksud di atas. Harapannya, peningkatan kinerja di PT. Gading Mas Indonesia Teguh bisa lebih baik dari sebelumnya dari hasil penelitian yang secara komprehensif menjadi kesimpulan dari penelitian ini.