BAB I
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 saran 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, pesaingan 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 pemerintah, pengelolaan maupun pelaksana, yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan utama sebuah perusahaan.

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 atau fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Menurut Handoko (1995) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. 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-program kompensasi merupakan pencerminan agar

organisasi mempertahankan sumber daya manusia. Simamora (2004), 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 timbal balik dari pekerjaan mereka.

Secara umum stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stres dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik. Munandar (2001) menyatakan bahwa semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, maka stres 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 tekanannya. Stres biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang terhadap dibanding apa penyebab stress itu sendiri. Stress positif dalam kepuasan kerja karyawan dapat terjadi karena stress dalam tindakan 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 stress yang dapat berkembang menjadi lemahnya kondisi fisik dan mental, sehingga mereka tidak dapat berkerja 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.

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada kepuasan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering

terjadi diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya (Martoyo,2007).

Peneliti memilih judul ini dikarenakan banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga membuat karyawan kurang puas terhadap pekerjaanya. Terkadang perusahaan juga kurang memperhatikan beban kerja dan tekanan yang terjadi pada karyawan sehingga membuat karyawan mengalami stres dan tidak dapat bekerja secara optimal. Melihat adanya kesesuaian antara judul dan kondisi lapangan, dipilihlah objek Toko Jadi Fashion Jember dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan karena Toko Jadi Fashion Jember merupakan perusahaan dagang yang cukup besar yang berada di Talangsari Jember. Disini peneliti berusaha meneliti perusahaan dagang tersebut karena semakin besar toko, semakin besar pula pengaruh kompensasi dan stres kerjanya.

Penelitian ini dilakukan Toko Jadi Fashion yang merupakan toko baju dan berbagai perlengkapan lainnya yang terletak di Jl. Kh. Shidiq, Jember Kidul, Kaliwates, Jember. Selain menjual barang secara ritel toko ini juga menyediakan pembelian secara grosir dengan berbagai jenis produk yang dimiliki antara lain produk fashion wanita, pria dan perlengkapan lainnya. Segmentasi pasar yang dituju juga beragam. Mulai dari anak-anak sampai orang dewasa baik wanita maupun pria. Oleh karena Toko Jadi Fashion merupakan perusahaan dagang yang cukup besar maka jumlah karyawannya juga cukup banyak.

Dalam pra penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh data absensi karyawan tetap Toko Jadi Fashion Jember dalam periode Januari - Desember 2017. Berikut dapat dilihat tabel 1.1. Daftar Ketidakhadiran Karyawan.

Tabel 1.1 Daftar Ketidakhadiran Karyawan

Toko Jadi FashionJember

Tahun 2017

Bulan/Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Keterangan	
				Naik/Turun	
				%	
Januari	43	31	4	-	9,30%
Februari	43	28	2	Turun	4,65%
Maret	43	31	5	Naik	11,6%
April	43	30	3	Turun	6,97%
Mei	43	31	4	Naik	9,30%
Juni	43	30	6	Naik	13,95%
Juli	43	31	4	Turun	9,30%
Agustus	43	31	5	Naik	11,6%
September	43	30	3	Turun	6,97%
Oktober	43	31	4	Naik	9,30%
November	43	30	2	Turun	4,65%
Desember	43	31	7	Naik	16,2%

Sumber : Toko Jadi Fashion Jember 2018

Data tabel 1.1 disimpulkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan dalam satu tahun terakhir mengalami fluktuatif, dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat tertinggi ketidakhadiran karyawan terjadi selama bulan Desember terdapat 7 karyawan dengan persentasi 16,2 % dan tingkat terendah terjadi selama bulan Februari sebanyak 2 karyawan dengan persentase 4,65 %. Hal tersebut menandakan bahwa kepuasan karyawan menurun. Seharusnya pimpinan memberikan arahan 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 optimal dalam pencapaian kepuasan yang diharapkan. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002) absensi

merupakan pencerminan tidak ada kedisplinan karyawan yang tidak masuk kerja dengan alpha tersebut apakah karyawan yang bersangkutan bosan terhadap pekerjaannya atau mungkin tidak senang dengan lingkungannya atau memang tidak disiplin terhadap pekerjaannya yang malas. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Tabel 1.2 Bentuk Kompensasi Toko Jadi Fashion

Bentuk Kompensasi
Gaji
Tunjangan Hari Raya dan BPJS Ketenagakerjaan

Sumber : Toko Jadi Fashion Jember 2018

Dilihat dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah kompensasi seperti fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kurang memadai bagi kebutuhan karyawan karena dengan adanya kompensasi karyawan berkeinginan dapat memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mampu mengikat karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil dibandingkan perusahaan lain pada umumnya maka saat ada kesempatan, menimbulkan kecenderungan pindahnya para karyawan ke perusahaan lain. Hal ini harus diperhatikan, terutama bagi karyawan pilihan seperti karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi. Selain dari itu kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat meningkatan semangat dan kegairahan karyawan. Hal ini disebabkan oleh gaji pada tingkat tersebut sebenarnya dirasakan masih kurang dalam menunjang hidup secara layak.

Perusahaan yang memiliki karyawan yang kompetensi tinggi, perlu memperhatikan imbalan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga memacu karyawan tersebut untuk berprestasi dan dapat memberikan kontribusi besar kepada perusahaan, apabila imbalan diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaanya, begitupun sebaliknya.

Kondisi ketidakpuasan karyawan yang belum optimal dapat terlihat dari turn over karyawan perusahaan, hal ini sesuai dengan yang dikemukkan A. A

Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Meyrista Anggun, 2015), bahwa " kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan turn over karyawan yang rendah. Sebaliknya, karyawan-karyawan yang kurang puas bisanya turn over lebih tinggi", maka menjadi tugas perusahaan agar dapat memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut senada dengan diungkapkan oleh Melayu S.P Hasibuan (dalam Meyrista Anggun Devi, 2015), Bahwa " kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu setiap karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun indikasi atau tolak ukur kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaanya, diantaranya turnover, kedisplinan , moral kerja dan prestasi kerja. Harnoto (dalam Nasution 2009) mengatakan bahwa intensi turnover adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi turnover diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Guna membuktikan adanya korelasi antara kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dibutuhkan adanya data yang mendukung penelitian, yang dilakukan di Toko Jadi Fashion Jember pada 3 tahun terakhir seperti pada tabel 1.3 data turnover di bawah ini:

Tabel 1.3

Data turnover Karyawan Toko Jadi Fashion Jember

Tahun 2015-2017

No	Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
1	2015	0	0	45
2	2016	0	3	42
3	2017	1	0	43

Sumber : Toko Jadi Fashion Jember 2018

Berdasarkan tabel 1.3 yang didapat di Toko Jadi Fashion Jember membuktikan lemahnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan di

buktikan dengan data turn over karyawan dari tahun 2015-2017. Dapat dilihat bahwa selama 3 tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dari pada karyawan masuk. Pada tahun 2015 tidak ada karyawan masuk dan tidak ada karyawan yang keluar, pada tahun 2016 tidak ada karyawan masuk dan karyawan yang keluar sebanyak 3 orang, pada tahun 2017 karyawan masuk 1 orang dan tidak ada karyawan yang keluar. Hal ini menunjukkan bahwa dalam periode 3 tahun lebih banyak karyawan yang keluar dibandingkan dengan karyawan masuk.

Apabila dilihat dari sisi lain, jika karyawan merasakan sesuai dengan pekerjaanya maka akan bekerja maksimal, tugasnya dikerjakan dengan penuh semangat sehingga akan memberikan hasil yang baik. Kepuasan kerja karyawan sehingga kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja sedikit kemungkinannya terjadi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasikan permasalah yang ada sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Jadi Fashion?
2. Apakah Stres Kerja akan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Jadi Fashion?
3. Apakah Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Jadi Fashion?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Jadi Fashion;
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Jadi Fashion;
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Jadi Fashion.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

   Secara teoritis hasil penelitian diharapkan mampu meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia khususnya karyawan Toko Jadi Fashion.

2. Manfaat secara praktis

   a) Bagi Peneliti

      Penelitian ini diharapkan mampu menjadi media penalaran dan penerapan ilmu yang didapat peneliti di bangku kuliah ke dalam kehidupan praktis. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

   b) Bagi Perusahaan

      Hasil penelitin diharapkan dapat memberikan gambaran berupa konsep bagi perusahaan dalam menentukan dan mengarahkan karyawan yang berada didalam perusahaan yang berdampak pada peningkatan mutu dan kualitas kinerja karyawan.

   c) Bagi Lembaga Penelitian

      Sebagai modal tambahan bagi calon-calon pengembang pendidikan. Selain menambah khasanah keilmuan dalam bidang SDM khususnya tentang peningkatan motivasi karyawan yang terus dapat dikembangkan sesuai dengan tuntutan perkembangan dengan dunia perekonomian.