

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam menjalankan roda perusahaan baik yang berskala kecil, sedang maupun besar dan merupakan asset yang mempunyai fisik dan daya faktor dalam menggerakkan, mengatur dan memutuskan. Berdasarkan hal tersebut sumber daya manusia adalah satu-satunya yang mampu melaksanakan fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengontrol agar perusahaan berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Manusia-sumber daya manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. Bila sumber daya manusia diabaikan maka tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran. (Wendell L, 1986).

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya MSDM berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, susunan kepegawaian, memimpin dan mengendalikan. (John B. & Donald P., 1995).

Dalam menjalankan operasional manajemen sebuah organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perlu dilakukan perancangan, dan persiapan yang meliputi desain struktur dan proses manajemen. Bila suatu organisasi/perusahaan sedang berjalan, maksud dari perancangan dan persiapan di sini adalah ditinjau kembali efektivitas struktur dan proses manajemen yang sudah ada, bila ditemukan hal-hal yang kurang sesuai terhadap pencapaian tujuan perlu diredeasin kembali terhadap hal apa dan bagian apa sesuai dengan visi misinya. (Jatmiko, 2013).

Namun seringkali terdapat permasalahan yang terjadi pada sumber daya manusia. Permasalahan yang sering terjadi adalah menurunnya produktivitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada beberapa faktor, diantaranya yaitu motivasi, kepuasan

kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. (Handoko, 2017).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Strauss & Sayles (1980), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Hal diatas berlaku untuk karyawan PT Wahanaartha Ritelindo dimana pasti terdapat masalah yang terjadi pada sumber daya manusianya. PT Wahanaartha Ritelindo adalah salah satu bagian dari Grup Wahana Artha, dealer resmi sepeda motor Honda, melayani penjualan sepeda motor Honda dan layanan purna jual. PT Wahanaartha Ritelindo telah dipercaya oleh PT Astra International Honda Division untuk menjadi Main Dealer sepeda motor Honda wilayah Jakarta dan Tangerang.

Kepuasan kerja yang diperoleh atau dirasakan oleh karyawan akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaannya. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. PT Wahanaartha Ritelindo merasakan hal yang sama yaitu rendahnya kepuasan kerja yang dialami karyawannya. Hal tersebut ditunjukkan melalui data absensi karyawan PT Wahanaartha Ritelindo belakangan ini.

Berikut ini adalah data absensi karyawan PT Wahanaartha Ritelindo selama 6 bulan terakhir.

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat Periode Januari – Juni 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	58	26	11	0,72 %
Februari	58	23	16	1,19 %
Maret	59	25	18	1,22 %
April	59	24	10	0,70 %
Mei	59	25	21	1,42 %
Juni	59	19	63	5,62 %

Sumber: PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat, Tahun 2019

$$\text{Rumus tingkat absensi} = \frac{\text{jumlah absensi}}{\text{hari kerja} \times \text{jumlah karyawan}} \times 100 \%$$

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi terbesar terjadi pada bulan Juni, karena pada bulan tersebut bertepatan dengan hari besar keagamaan, sehingga banyak karyawan mengambil cuti dan ketika akhir cuti banyak karyawan yang membolos satu sampai dua hari dengan alasan berlibur keluar kota dan perjalanan pulanginya terhambat karena macet. Banyaknya karyawan yang tidak hadir ini akan mengganggu operasional proses penjualan produk. Karena target perusahaan untuk akan tidak tercapai jika banyaknya karyawan yang tidak hadir.

Tingginya tingkat absensi akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Rendahnya tingkat kehadiran karyawan menggambarkan rendahnya kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, dan akan memperburuk citra perusahaan serta tidak tercapainya target perusahaan.

Berikut ini adalah hasil pra-survey yang peneliti lakukan pada karyawan PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat sejumlah 30 orang responden.



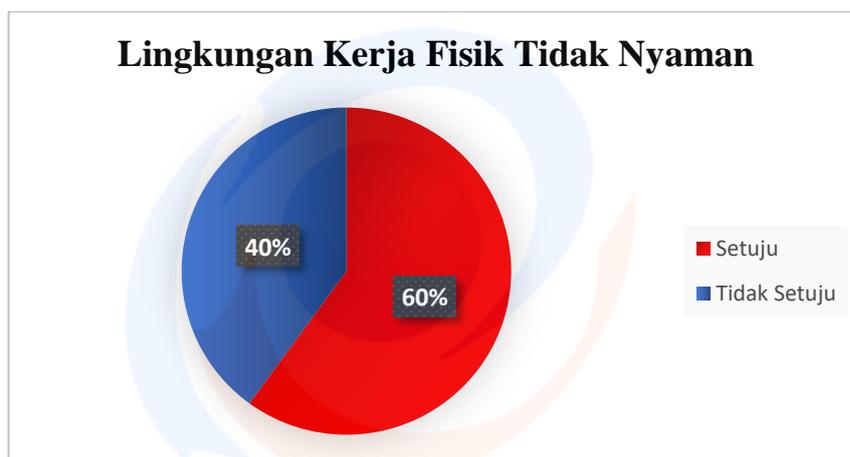
Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2019

Gambar 1.1 Hasil Pra Survey Stres Kerja

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa hasil pra-survey mengenai stres kerja karyawan menunjukkan bahwa sebanyak 17 orang responden (57%) menjawab setuju dan sisanya sebanyak 13 orang responden (43%) menjawab tidak setuju mengenai pernyataan “Pekerjaan yang terlalu banyak dan tidak sebanding dengan waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya”. Adapun alasannya adalah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan melebihi kemampuan karyawan,

kemudian pekerjaan yang dilakukan membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikannya yang tidak sebanding dengan waktu yang tersedia.

Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya (Sunyoto, 2013). Berbagai bentuk kekuatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan. Kita semua dari waktu ke waktu menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah-masalah dan mengalami kesedihan emosional. Beberapa bentuk kesulitan terjadi di luar pekerjaan, tetapi kesulitan-kesulitan lain berkaitan dengan pekerjaan. Hampir setiap pekerjaan kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan.



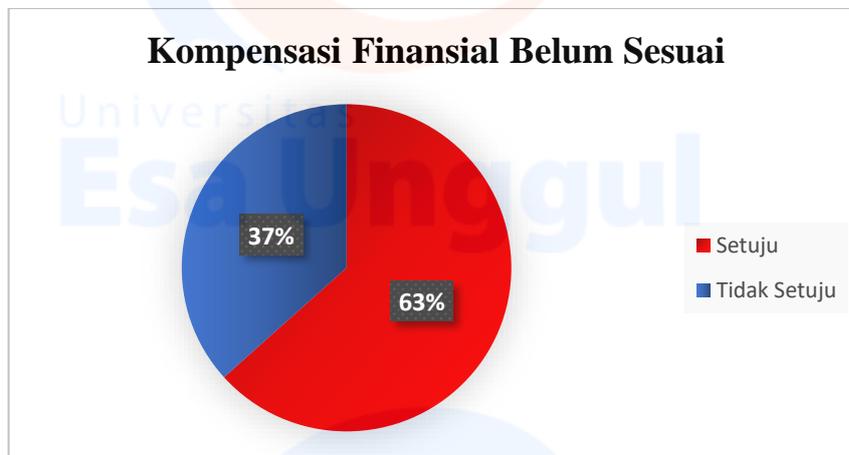
Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2019

Gambar 1.2 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik

Selanjutnya dari hasil pra-survey mengenai lingkungan kerja fisik, dapat dilihat sebanyak 18 orang responden (60%) menjawab setuju sedangkan sisanya 12 orang responden (40%) menjawab tidak setuju mengenai pernyataan “Saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan (seperti ruangan, kebersihan, suara) di tempat kerja”. Alasan responden menjawab setuju yaitu mereka merasa kurang nyaman dengan keadaan lingkungan fisik di tempat kerja mereka salah satunya dikarenakan suara yang berasal dari aktivitas bengkel yang cukup bising sehingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

Menurut Tohardi (2007) yang termasuk ke dalam lingkungan fisik adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam ruangan, keadaan udara, warna, kebersihan, dan suara dalam ruang kerja. Hal inilah yang menyebabkan para responden merasa tidak nyaman dengan lingkungan fisik tempat mereka bekerja yang dapat berdampak kepada menurunnya konsentrasi karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang bersih dan serta keselamatan kerja yang diperhatikan oleh

perusahaan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang aman dan bersih akan lebih mudah bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka (Luthans, 2006)

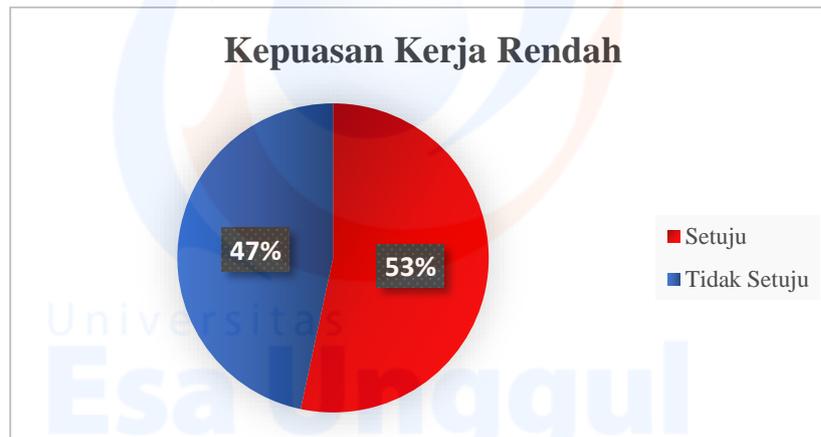


Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2019

Gambar 1.3 Hasil Pra Survey Kompensasi Finansial

Selanjutnya adalah masalah kompensasi finansial, kompensasi juga mempengaruhi peningkatan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 2017). Dari hasil pra-survey mengenai kompensasi finansial, terdapat hasil yang signifikan yaitu sebanyak 19 orang responden (63%) menjawab setuju dan sisanya sebanyak 11 orang responden (37%) menjawab tidak setuju mengenai pernyataan “Gaji yang saya terima dari perusahaan tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan”. Alasan responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan mereka merasa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban pekerjaan mereka sehingga mereka merasa tidak terpuaskan dan tidak termotivasi dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2007), kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Uang tidak hanya untuk membantu karyawan dalam kebutuhan dasar, tetapi juga sebagai alat untuk memberikan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Pemberian gaji yang sesuai dengan kontribusi karyawan, ketepatan waktu pembayaran gaji dan sistem pemberian gaji di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan. (Luthans, 2006)



Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2019

Gambar 1.4 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja

Kemudian hasil pra-survey mengenai kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa sebanyak 16 orang responden (53%) menjawab setuju dan sisanya 14 orang responden (47%) menjawab tidak setuju mengenai pernyataan “Saya tidak puas dengan pekerjaan saya saat ini”. Adapun alasannya adalah disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya yaitu masalah pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak serta tidak sesuai dengan gaji yang mereka terima. Kepuasan kerja menjadi salah satu penilaian untuk menilai sejauh mana organisasi memberikan *feedback* bagi karyawan yang telah bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja akan mengakibatkan pekerjaannya terhambat sehingga ia tidak memiliki selera untuk menyelesaikan tugasnya dan berdampak terhadap komitmen dirinya terhadap organisasi. Hal ini harus menjadi perhatian serius sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan oleh semua lini manajemen (Kristiani dan Sari, 2015),

Oleh karena latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Stres kerja yang tinggi yang dialami oleh para karyawan di PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat sehingga berakibat karyawan merasa tertekan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan menjadi menurun
2. Keadaan lingkungan kerja fisik PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat yang kurang mendukung sehingga mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman saat beraktifitas dalam bekerja dan menurunkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Pemberian kompensasi finansial dari perusahaan yang diterima oleh karyawan PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat tidak sesuai dengan kontribusi karyawan mengakibatkan menurunnya semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan selama bekerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka akan dilakukan pembatasan masalah, yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penulis hanya berfokus pada pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat karena dari hasil pra-survey hanya variabel tersebut yang terdapat masalah pada PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat sedangkan variabel lain tidak terdapat masalah.
2. Ruang lingkup penelitian pada PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat.
3. Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat?
4. Apakah terdapat pengaruh secara bersamaan antara stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan antara stres kerja, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait yaitu:

1. **Bagi Penulis**

Sebagai langkah awal dalam menerapkan ilmu dan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dalam melakukan penelitian sehingga dapat menganalisis dan menjelaskan mengenai stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial sebagai makhluk sosial guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Kamal Jakarta Barat.

2. **Bagi Pembaca**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam memahami dan mengembangkan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kelengkapan penelitian dan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

3. **Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan.