

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin pesatnya perkembangan lingkungan bisnis yang terjadi dalam era globalisasi, perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan baik agar mampu bersaing dengan kompetitor. Pada dasarnya, setiap organisasi atau perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang maksimal dan bertahan lama. Perusahaan perlu membangun strategi yang solid terhadap perubahan global. Selain itu, perusahaan juga harus mampu mengelola sumber daya secara efektif, termasuk sumber daya manusia, keuangan, dan operasional, agar tetap kompetitif dan mampu menghadapi berbagai tantangan yang muncul di lingkungan bisnis (Syarifudin dan Kustini, 2024).

Salah satu aspek penting dalam membangun strategi yang efektif dan mengelola sumber daya secara optimal adalah perhatian terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Organisasi merupakan kesatuan yang kompleks yang berusaha memanfaatkan sumber daya manusia secara maksimal untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh adanya sumber daya manusia yang dimiliki (Ratu dan Santoso, 2025). Dalam hal ini, karyawan merupakan sumber daya manusia tersebut.

PT XYZ adalah perusahaan pengembang properti perumahan subsidi dan komersil yang berlokasi di Mojokerto, Jawa Timur. Dengan jumlah karyawan sekitar 40 orang yang tersebar di berbagai divisi seperti pemasaran, keuangan, teknis, dan legal, perusahaan ini sedang berkembang namun menghadapi tantangan

dalam pengelolaan SDM. Karyawan bukan hanya sekadar pelaksana tugas, tetapi juga merupakan aset strategis yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberdayakan karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Pemberdayaan ini mencakup pemenuhan kebutuhan karyawan, baik secara fisik, psikologis, maupun profesional, guna menciptakan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan individu. Mengingat pentingnya peran karyawan, motivasi dan kompensasi karyawan menjadi faktor krusial yang perlu diperhatikan perusahaan. (Putri & Iryanti, 2023).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi diri sendiri. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya atau di perusahaan tempatnya bekerja, pegawai tersebut akan termotivasi untuk meningkatkan performa dan kinerjanya dalam pekerjaan tersebut (Ramadhanti, 2020).

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan

Tahun	Karyawan Keluar				Total Karyawan Keluar	Rate
	Marketing	Design	Admin	Legal		
2022	3	1	0	1	5	13%
2023	2	2	2	0	6	15%
2024	5	2	0	1	8	20%

Sumber: Data perusahaan

Dari data di atas pada tahun 2022 dan 2023 sebesar 13 % dan 15 %. Kemudian pada tahun 2024 tingkat turnover naik menjadi 20%. Turnover karyawan

dikatakan normal apabila berkisar antara 5 - 10 % per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% (Jamal & Anwar., 2021). Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam periode tahun 2022 – 2024, hasil presentase turnover intention lebih dari 10 % maka dapat disimpulkan bahwa tingkat turnover karyawan XYZ dinyatakan dalam kategori tinggi. Banyak alasan terjadinya turnover tinggi diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Terjadinya turnover intention yang tinggi dapat menjadi indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan PT XYZ. Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada HRD :

Beberapa laporan karyawan yang keluar, alasannya karena merasa kurang dukungan dari atasan dan usaha mereka kurang dihargai. Misal ada yang sudah kerja keras capai target, tapi kurang dapat apresiasi atau penghargaan. Komunikasi dengan atasan juga kurang terbuka.

Hal ini menunjukkan adanya masalah terhadap hubungan dengan atasan dan penghargaan. Yang dimana hal ini adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Fitriya & Kustini (2023)

Kompensasi didefinisikan sebagai seluruh penghasilan yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung, sebagai bentuk imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Dahlia & Fadli, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan adalah faktor yang krusial (Wisanggeni et al., 2024). Berdasarkan hasil wawancara kepada HRD sebagai berikut :

Karyawan disini memang tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dan asuransi kesehatan, selain itu insentif pembayaran komisi hasil penjualan rumah dan bonus yang dibayarkan kepada kita sering mengalami penundaan.

Hal ini menunjukkan adanya masalah terhadap insentif, tunjangan dan asuransi. Mengingat kompensasi yang diberikan kepada karyawan menjadi faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan menurut Setiawan & Swastika (2022).

Stres adalah kondisi yang dirasakan tidak hanya pada level pribadi, namun dapat terjadi pada level lain, seperti hubungan dengan sekitar maupun organisasional (Pristiawati et al., 2023). Stres akibat kerja adalah keadaan yang sering dirasakan oleh karyawan pada berbagai tempat kerja dan industri. Stres kerja adalah dampak dari tanggung jawab dan beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dan dimanifestasikan dalam bentuk perubahan pada fisik, emosional dan perilaku (Adamopoulos et al, 2022). Hal ini dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan organisasional karyawan, seperti kesejahteraan, produktivitas dan kepuasan.

Perubahan akibat stres kerja bisa saja positif dan negatif. Perubahan positif seperti meningkatnya produktivitas karyawan karena tekanan yang dirasakan, namun perubahan negatif seperti sikap yang malas untuk menyelesaikan kewajiban. Beberapa penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Sanjaya, 2021). Oleh karena itu, penting bagi sebuah organisasi untuk memahami hubungan antara stres kerja dan kepuasan karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Pemahaman antara stres kerja dan kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai landasan untuk menciptakan dan memitigasi dampak negatif yang ada demi kepentingan karyawan itu sendiri dan kepentingan bersama di organisasi.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan

Tahun	Ketidakhadiran			Total Ketidakhadiran	Tingkat Ketidak Hadiran
	S	I	A		
2022	31	280	3	314	3.26%
2023	28	356	5	389	4.10%
2024	31	445	4	480	5.11%

Sumber: Data perusahaan

Data absensi diatas menunjukkan bahwa tren ketidakhadiran karyawan semakin meningkat, dapat dilihat bahwa tren izin karyawan juga meningkat, yang berarti semakin banyak karyawan tidak hadir. Data ini dapat menjadi tanda atau indikasi stres kerja karyawan mengalami peningkatan. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan HRD perwakilan karyawan PT XYZ sebagai berikut :

Terkadang karyawan lapor ke saya bahwa dia tidak hanya menangani pekerjaan utamanya, tetapi juga diminta membantu tugas yang lain, dan terkadang saat hari libur atau diluar jam kerja beberapa dari kita ada yang masih ditugaskan oleh atasan. Dan ketika saya perhatikan, beberapa nama yang sering izin dan terlambat adalah karyawan yang mengalami hal tersebut.

Hal ini menunjukkan adanya masalah terhadap role overload dan role conflict. Stres kerja sebagai salah satu faktor yang perlu diperhatikan perusahaan untuk karyawannya (Pristiawati et al., 2023).

Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk menggerakkan perilaku dan kesediaan untuk memenuhi kewajiban pada karyawan di tempat kerja. Motivasi adalah dorongan dari dalam maupun luar diri yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Andreas, 2022). Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka karyawan akan mengerahkan usaha dan dedikasi yang lebih untuk memenuhi kewajiban pekerjaan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi yang rendah, maka karyawan dapat merasakan ketidakpuasan yang akan berdampak

negatif kepada kinerja karyawan dan tujuan organisasi. Berdasarkan dengan hasil wawancara kepada HRD PT XYZ sebagai berikut :

Beberapa dari mereka yang bilang mereka kurang tau cara untuk marketing online dan pengurusan berkas. Kata mereka bukan karena nggak mau belajar, tapi memang kurang dikasih bekal atau pelatihan jadi kurang maksimal dalam bekerja. Interaksi mereka pada divisi keuangan, marketing dan teknis sering terputus atau miss komunikasi dan akhirnya terjadi minim kolaborasi.

Hal ini menunjukkan adanya masalah terhadap competence dan relatedness.

Mengingat motivasi karyawan menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan menurut Ardhiansyah et al (2021).

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ” menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan memberikan sumbangsih teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri properti perumahan perumahan.

1.2 Perumusan Masalah

- a) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- b) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- c) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

- a) Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ.
- b) Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ.
- c) Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian skripsi dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ" sangat membantu penulis meningkatkan kemampuan akademik dan profesional penulis. Dalam penelitian ini, penulis memiliki kesempatan untuk menerapkan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari di kuliah ke situasi dunia industri. Selama proses penelitian, penulis memperoleh keterampilan berpikir kritis, analitis, dan sistematis yang diperlukan untuk mengolah data dan menarik kesimpulan ilmiah.

2. Bagi universitas

Penelitian ini memberikan kontribusi akademik yang signifikan. Penelitian ini menambah literatur penelitian manajemen sumber daya manusia dan menunjukkan bagaimana siswa dapat menghubungkan teori dengan praktek lapangan. Universitas dapat menggunakan penelitian sebagai bahan referensi untuk siswa lain dan sebagai studi kasus dalam proses pembelajaran.