

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada konteks kompetisi yang makin ketat di dunia bisnis saat ini, perusahaan perlu agar mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan cara yang efektif agar bisa merealisasikan tujuan perusahaan dengan optimal. SDM ialah aset krusial yang memainkan peranan strategis dalam kesuksesan sebuah organisasi, sebab para karyawan yang secara langsung melaksanakan kegiatan operasional perusahaan. Karyawan yang bisa bekerja dengan baik dan beradaptasi dengan cepat menjadi keunggulan strategis untuk memperkuat daya saing perusahaan (Soleha dan Wulandaru, 2025). Tata kelola SDM yang efektif dan tepat pastinya akan meningkatkan performa organisasi dan keberlanjutan perusahaan dalam persaingan yang ada. Hal tersebut mengindikasikan, kesuksesan suatu organisasi tidak sebatas bergantung pada modal dan teknologi, namun pula pada kualitas SDM yang dikuasai (Nafiah dan Wajdi, 2024).

Dalam mengelola SDM, tingkat kepuasan kerja karyawan termasuk elemen krusial yang mesti dijadikan perhatian perusahaan. Kepuasan kerja merujuk kepada sikap atau perasaan individu pada tugas kerjanya, yang dapat berdampak pada perilaku dan efektivitas karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan umumnya memperlihatkan kinerja yang lebih baik, lebih setia kepada perusahaan, dan memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Berbanding terbalik, kepuasan yang rendah bisa berujung pada menurunnya kinerja karyawan dan kurangnya komitmen terhadap perusahaan (Ardianto et. al. , 2024).

Tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beragam aspek, baik dari yang sumbernya dari internal hingga eksternal lingkungan kerja. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM), terdapat sejumlah faktor yang bisa memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yakni kondisi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, stres kerja serta sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Faktor-faktor tersebut memegang peranan krusial dalam menentukan tingkat kenyamanan karyawan dan sikap positif terhadap pekerjaannya. Apabila faktor-faktor ini tidak diatur secara tepat, maka hal ini bisa mengakibatkan ketidakpuasan kerja yang nantinya berdampak pada menurunnya kinerja dari karyawan.

Situasi ini sejalan dengan hasil survei Jobstreet (2022) yang melibatkan 17.623 responden, yang mengungkapkan bahwa 73% pekerja merasa tidak puas akan pekerjaannya, dan berbagai faktor di lingkungan kerja menjadi penyebabnya. Ketidakpuasan dalam pekerjaan ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan sekaligus mengurangi loyalitas pegawai terhadap perusahaan (Rifaldi et al., 2025). Di samping hal tersebut, penelitian sebelumnya mengindikasikan, faktor dari mulai beban kerja, stres kerja dan kompensasi sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah organisasi (Rosadi et al., 2024).

Satu di antara faktor yang memengaruhi pada kepuasan kerja ialah tekanan yang timbul akibat pekerjaan (Rosadi et al., 2024). Tekanan kerja ialah keadaan stress yang dirasakan seseorang dikarenakan beban kerja yang melampaui batas kapabilitas ataupun sumber daya dari individu tersebut. Di lingkungan kerja, karyawan sering dihadapkan pada berbagai faktor pemicu stres, yakni seperti beban kerja yang tinggi, waktu yang terbatas, dan tanggung jawab besar dalam menyelesaikan tugas yang dijalani. Jika

kondisi ini terus berlanjut tanpa ditangani dengan baik, dapat menimbulkan stres yang berkaitan dengan pekerjaan, yang pada akhirnya memengaruhi psikologis serta kesejahteraan karyawan di tempat kerja (Amanda et al., 2021). Tingginya tingkat stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat berakibat pada menurunnya motivasi, berkurangnya fokus, dan terganggunya kepuasan terhadap pekerjaan. Penelitian terdahulu mengindikasikan, stres yang berkaitan dengan pekerjaan memengaruhi kepuasan kerja: makin tingginya taraf stres yang dirasakan, nantinya makin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Panca Dias et al., 2022).

Di samping stres kerja, kompensasi juga merupakan aspek krusial yang dapat memengaruhi seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka di dalam sebuah perusahaan. Kompensasi mencakup segala jenis imbalan yang diberikan oleh perusahaan pada kawannya yang menjadi bentuk penghargaan berkat sumbangsih mereka dalam bekerja. Kompensasi untuk karyawan berbentuk gaji, upah, bonus, insentif, atau berbagai tunjangan yang diberikan sebagai bentuk pengakuan atas hasil kerja. Kompensasi yang adil dan memadai bisa meningkatkan semangat kerja dan memberikan kepuasan kepada karyawan (Muhaimin, 2022). Sebaliknya, imbalan yang tidak seimbang dengan beban kerja atau ekspektasi karyawan dapat menyebabkan kurangnya kepuasan dan menurunkan motivasi karyawan di dalam perusahaan (Fadli et al., 2022).

Beragam studi terdahulu mengungkapkan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh lebih dari satu faktor. Studi dari A.A. Made Alit Putra, Nengah Landra, dan Ni Made Dwi Puspitawati (2022) menyebutkan bahwa stres kerja memengaruhi negatif dan signifikan pada kepuasan kerja, yang menandakan peningkatan stres kerja akan diikuti

oleh penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan. Disisi lain, studi dari Sa'diyah et al. (2024) juga mengindikasikan, kompensasi secara simultan memengaruhi pada kepuasan kerja karyawan, dimana ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dan beban kerja dapat menurunkan kepuasan karyawan. Mengacu perolehan tersebut, penelitian ini akan memfokuskan pada tiga variabel yang dianggap relevan dengan karakteristik karyawan, yaitu stres kerja, kompensasi dalam menjelaskan tingkat kepuasan kerja karyawan UD. KA'E Collection di Kabupaten Mojokerto.

UD. KA'E Collection merupakan usaha yang bergerak di bidang produksi sepatu di Kabupaten Mojokerto yang dalam aktivitas operasionalnya bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Usaha ini memproduksi berbagai jenis sepatu, khususnya sepatu dinas yang digunakan oleh instansi pemerintahan seperti TNI, POLRI, dan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Pada usaha yang bergerak di bidang manufaktur, khususnya produksi sepatu, karyawan memegang peranan krusial dalam menjalankan proses produksi supaya produk yang dihasilkan berkualitas tinggi. Proses produksi sepatu menuntut karyawan untuk bekerja secara teliti dan terampil karena setiap tahap produksi memerlukan ketepatan dalam pengerjaannya supaya bisa menghasilkan produk yang sesuai standar mutu yang telah tentukan (Maulina & Sari, 2024).

Sejalan dengan karakteristik proses produksi tersebut, pekerjaan yang menuntut ketelitian tinggi serta target produksi tertentu dapat memicu timbulnya tekanan kerja bagi karyawan. Tekanan tersebut timbul karena karyawan harus mampu memenuhi tuntutan kualitas dan kuantitas produksi dalam waktu yang telah ditentukan oleh usaha. Kondisi kerja yang ditandai dengan target produksi yang tinggi dan tuntutan

penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu dapat meningkatkan beban kerja serta memicu munculnya stres kerja pada karyawan (Hidayat & Hakim, 2023).

Tabel 1. 1 Presentase Realisasi Kinerja Karyawan dan Target Pencapaian Kinerja Karyawan UD. KA'E Collection Pada Tahun 2025

No	Bulan	Target Pencapaian Kinerja Karyawan (%)	Presentase Realisasi Kinerja Karyawan (%)
1	Januari	85,0	86,0
2	Februari	85,0	84,0
3	Maret	85,5	83,0
4	April	86,0	86,0
5	Mei	86,0	87,0
6	Juni	86,5	84,0
7	Juli	87,0	88,0
8	Agustus	87,0	86,0
9	September	87,0	84,0
10	Oktober	88,0	85,0
11	November	88,5	87,0
12	Desember	89,0	83,0

Sumber:UD. KA'E Collection, 2026

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa target pencapaian kinerja karyawan UD. KA'E Collection pada tahun 2025 mengalami peningkatan secara bertahap dari 85% pada bulan Januari hingga mencapai 89% pada bulan Desember. Namun demikian, presentase realisasi kinerja karyawan memperlihatkan kondisi yang fluktuatif dan pada beberapa bulan masih kurang dari yang ditargetkan. Realisasi kinerja tertinggi berlangsung pada Juli mencapai 88%, sedangkan realisasi terendah terjadi pada bulan Desember sebesar 83%. Kondisi tersebut mengindikasikan, pencapaian kinerja karyawan belum sepenuhnya stabil dalam memuaskan capaian yang ditargetkan oleh perusahaan.

Fluktuasi pencapaian kinerja tersebut dapat dipengaruhi karena beragam faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja karyawan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi disertai dengan adanya target produksi yang harus dipenuhi dalam jangka waktu tertentu memicu timbulnya tekanan kerja bagi karyawan. Apabila tekanan kerja tersebut berlangsung secara terus-menerus, maka dapat memicu timbulnya stres kerja. Di samping hal tersebut, apabila kompensasi yang didapat pekerja dirasakan kurang sebanding dengan beban pekerjaan yang harus diselesaikan, maka kondisi tersebut dapat memengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di UD. KA'E Collection.

Kondisi kerja di UD. KA'E Collection, yang memerlukan tingkat ketelitian dan disiplin tinggi dalam mencapai target produksi dalam waktu yang ditentukan, dapat menimbulkan stres bagi karyawan. Jika stres tersebut tidak diimbangi dengan kompensasi yang sesuai, hal ini bisa memengaruhi cara pandang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Secara jangka panjang, situasi ini bisa mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah berpotensi menyebabkan kurangnya motivasi, peningkatan tingkat absensi, dan penurunan produktivitas dalam bekerja. Itulah mengapa, sangat krusial untuk perusahaan agar memberi perhatian sejumlah faktor yang memengaruhi kepuasan kerja para karyawan, terutama terkait dengan stres kerja dan kompensasi.

Studi-studi terdahulu tentang pengaruh stres kerja dan kompensasi pada kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil yang bervariasi. Penelitian oleh Panca Dias et al. (2022) menghasilkan temuan, stres memengaruhi negatif secara signifikan

pada kepuasan kerja, di mana kepuasan karyawan cenderung menurun seiring dengan meningkatnya tingkat stres. Di sisi lain, Fadli et al. (2022) menghasilkan temuan, kompensasi memengaruhi positif signifikan pada kepuasan kerja, dikarenakan kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan para karyawan. Namun, Muhaimin (2022) mendapatkan temuan yang berbeda, yakni kompensasi tidak memengaruhi signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Di samping hal tersebut, Sa'diyah et al. (2024) juga mengungkapkan bahwa stres kerja tidak memengaruhi signifikan pada kepuasan kerja. Beragamnya temuan yang dihasilkan memperlihatkan terdapatnya research gap yang krusial agar diamati lebih lanjut, utamanya pada konteks karyawan UD. KA'E Collection yang berada di Kabupaten Mojokerto.

Dengan uraian latar belakang tersebut, penulis mempunyai ketertarikan meneliti penelitian berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. KA'E Collection di Kabupaten Mojokerto”**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada penjelasan latar belakang yang tersaji, maka permasalahan yang akan diteliti pada studi ini, dirumuskan di antaranya:

1. Apakah stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. KA'E Collection di Kabupaten Mojokerto?
2. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. KA'E Collection di Kabupaten Mojokerto ?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. KA'E Collection di Kabupaten Mojokerto ?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada penjelasan mengenai rumusan masalah yang telah dijabarkan, bisa dikatakan tujuan penelitian ini di antaranya:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. KA'E Collection di Kabupaten Mojokerto
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. KA'E Collection di Kabupaten Mojokerto
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. KA'E Collection di Kabupaten Mojokerto

1.4 Manfaat Penelitian

Harapannya penelitian ini akan menyajikan manfaat yang bisa didapat pembaca, di antaranya:

1. Manfaat Teoretis

Temuan yang dihasilkan harapannya bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi kalangan akademik, dengan menghadirkan literatur ilmiah yang dapat dijadikan acuan dalam kajian terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Dalam konteks teoretis, temuan yang dihasilkan harapannya bisa memperkaya keilmuan, terutama pada ranah

SDM, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. KA'E Collection di Kabupaten Mojokerto.

2. Manfaat Praktis

Temuan yang dihasilkan harapannya bisa bermanfaat praktis bagi pihak perusahaan, khususnya UD. KA'E Collection di Kabupaten Mojokerto, sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya harapannya bisa dijadikan masukan bagi perusahaan dalam memahami pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat melakukan evaluasi serta perbaikan terhadap kondisi kerja dan sistem pemberian kompensasi sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.