BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan dan mengacu pada perbedaan antara jumlah gaji yang diterima untuk pekerjaan dan jumlah gaji yang diharapkan (Pratama, 2022). Kepuasan kerjamerupakan pendapatan seorang pegawai dan puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya, perasaan ini tercermin dalam perilaku kerja positifnya dan segala sesuatu yang dialaminya di lingkungan kerja (Handoko, 2020). Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya secara aktif dan professional adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa, karena sebagian besar pegawai yang berpendidikan tinggi merasa tidak puas dengan pekerjaan dan gaji yang diterimanya, sehingga organisasi harus menghentikan masalah ini dan harus mengimbangi kepuasan karyawan agar dapat bekerja secara optimal (Simanjuntak & Purba, 2020). Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja ditentukan oleh hasil yang dicapai sebanding dengan imbalan atas jasa seseorang.

Kepuasan kerja merupakan suatu fenomena yang sering diangkat dan dibahas dalam berbagai perdebatan dan beberapa konfersi ilmiah, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja proses organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dicapai bila faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja sudah tersedia (Harahap & Khair, 2019). Ada beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan perusahaan mengenai kepuasan kerja yaitu kompensasi dan stress kerja. Jika manajer perusahaan mempertimbangkan kompensasi dan juga stress kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan perusahaan akan dapat memuaskan kepuasan kerja karyawan secara maksimal. Hal ini dikarenakan stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Farisi & Pane, 2020).

Kompensasi merupakan cara perusahaan memberikan kompensasi dan imbalan kepada karyawannya (Muslih & Putra, 2022). Kompensasi merupakan topik penting dalam kepegawaian. Ketika karyawan diberikan gaji yang sesuai, karyawan merasakan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi Salman dan Pane Hadi (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika suatu organisasi memperhatikan dengan baik imbalan yang ditawarkan, maka karyawan akan bersaing untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan tentunya karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi (Farisi & Pane, 2020).

Hakim & Muhdi (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Hakim & Muhdi, 2020). Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan atau mengukur nilai pekerjaan mereka sendiri. Jika kompensasi memadai dan sesuai, karyawan akan puas dengan pekerjaannya dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Artinya ketika kompensasi meningkat maka karyawan menjadi lebih bahagia dan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya (Juliani, 2023).

Chandra & Simanjuntak, (2020) menyatakan bahwa stress kerja mengacu pada tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan karyawan menghadapi pekerjaan. Secara umum, keadaan stress seperti ini merupakan kondisi yang ditandai dengan tuntutan lingkungan yang melebihi kemampuan individu untuk meresponnya (Chandra & Simanjuntak, 2020). Stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagaimana temuan penelitian yang dilakukan oleh Runtulalo et al, (2020) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Runtulalo, Axel et al., 2020). Stres kerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat stress maka semakin rendah kepuasan kerja. Para ahli mengatakan stress bisa diakibatkan oleh tekanan dan ketegangan akibat kurangnya keharmonisan antara manusia dan lingkungannya.

Stress kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Stres kerja diartikan sebagai suatu kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada berbagai peluang, tuntutan dan sumber daya yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja (Pratama, 2022). Stres kerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat stress maka semakin rendah kepuasan kerja. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, maka orang tersebut akan menderita stres. Stres dan ketidakpuasan meningkat ketika karyawan bekerja pada pekerjaan yang membebani dan bermasalah, atau memiliki tugas dan wewenang yang tidak jelas (Primayanti et al., 2022).

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Keluhan Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Sejauh mana anda merasa puas dengan kompensasi saat ini?	Saya merasa kurang puas dengan kompensasi saya karena saya merasa tidak sebanding dengan pekerjaan saya.
2.	Bagaimana tingkat kepuasan kerja anda terkait gaji yang anda terima?	Saya merasa kurang puas dengan tunjangan dan fasilitas non-gaji. Beberapa fasilitas pengembangan karyawan yang ditawarkan belum mencukupi, dan ini memengaruhi tingkat kepuasan saya terhadap paket keseluruhan.
3.	Seberapa sering anda mengalami stress yang tinggi dalam pekerjaan sehari-hari anda?	Saya mengalami tingkat stress yang tinggi cukup sering dipekerjaan sehari-hari, dikarenakan beban kerja yang berat dan ekspetasi yang tinggi sering kali menjadi pemicu stress ditambah dengan *deadline* yang terlalu mepet.

Sumber Data : Data Diolah 2024

No.	Pertanyaan	Jawaban
4.	Bagaimana anda merasa bahwa tingkat stress anda mempengaruhi kepuasan kerja anda?	Saya harus mengakui bahwa tingkat stress yang tinggi dapat mengurangi produktivitas saya. Saya berusaha untuk mengatasinya, tetapi terkadang sulit untuk tetap fokus. Stres yang tinggi sering kali membuat saya merasa lelah dan kurang kreatif, yang memengaruhi kualitas pekerjaan saya secara keseluruhan.
5.	Apakah stress kerja menghambat kemampuan anda untuk mencapai tujuan pekerjaan?	Stres sering kali menghambat kemampuan saya untuk mencapai tujuan pekerjaan. Terkadang, saya merasa terlalu tertekan untuk berkinerja optimal. Stres yang tinggi bisa menghambat fokus dan kreativitas saya, yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian tujuan pekerjaan.

Sumber Data : Data Diolah 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi keluhan karyawan pada tabel diatas disimpulkan bahwa survey dan wawancara pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur pada divisi sub bagian Perundang-Undangan, Risalah dan Persidangan, sub bagian umum, sub bagian keuangan yaitu kepuasan karyawan terhadap paket kompensasi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja secara keseluruhan. Tingkat gaji, tunjangan, dan fasilitas dapat berkontribusi besar terhadap perasaan syukur dan kepuasan di tempat kerja. Terdapat bukti bahwa tingkatstress yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Stres yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas, menurunkan konsentrasi, mengganggu kreativitas karyawan, dan pada akhirnya menyulitkan pencapaian tujuan kerja. Memahami hubungan antara kompensasi, stress kerja, dan kepuasan karyawan dapat membantu perusahaan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengembangkan strategi yang lebih komprehensif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan.

Permasalahannya adalah karyawan tidak mampu menyelesaikan masalah yang muncul atau tidak mampu menahan tekanan di luar kemampuannya, sehingga meningkatkan stress kerja, memperburuk kesehatan mental dan fisik, hingga tidak dapat bekerja maksimal. Variabel selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Hasil analisis mengungkapkan beberapa kelemahan dalam kompensasi, antara lain banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterimanya, sehingga menyebabkan banyak karyawan yang bekerja tidak efisien dan sulit mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut didapati bahwa kepuasan kerja pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur kurang optimal,yang dapat dilihat dari cara bekerja pegawai yang kurang bersemangat, bekerja dengan apa adanya, tanpa inovasi dan prestasi yang kurang maksimal. Hal ini dikarenakan antara lain kompensasi dan stress kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Diantara kompensasi dan stress kerja manakah variabel yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap karyawan?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisi antara kompensasi dan stress kerja yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

D. Manfaat

1. Manfaat Praktis

   Hasil dari penelitian ini diharapan dapat memberikan infromasi dan masukan bagi organisasi Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

2. Manfaat Teoritis

   Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang dan memberikan kontribusi untuk memeperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut kompensasi, stress kerja dan kepuasan kerja.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG