

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemenperin RI meyakini Indonesia ialah sebuah negara yang mana memiliki pabrik dengan kontribusi terbesar bagi perekonomian nasional, dengan tingkat kontribusi lebih dari 20 persen sehingga Indonesia menempati peringkat sepuluh besar dunia (Anon, 2017). Salah satu kota industri di Indonesia yaitu kota Batam merupakan kota industri yang menjadi salah satu incaran para investor.

Dalam dunia perindustrian, tenaga kerja sangat dibutuhkan sebagai pokok utama penting bagi perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan maka perusahaan wajib memerhatikan tenaga kerja yang direkrut agar tidak terjadi peristiwa yang merugikan kedua belah pihak. Namun masih terdapat hal yang menyebabkan karyawan merasa kecewa dengan pekerjaan yakni seringkali menghadapi stres kerja dengan kondisi tertekan yang memengaruhi perasaan karyawan, sudut pandang, dan kondisi pekerja. Karyawan yang menghadapi tekanan akan mudah marah, jengkel dan suka membantah atas apa yang akan dikerjakan sehingga produksi perusahaan dapat mengalami penurunan.

Stres kerja pada karyawan wanita dapat menyebabkan kecemasan berlebihan dibandingkan stres kerja pada karyawan pria. Hal ini dikarenakan banyaknya tekanan dari pekerjaan, dalam rumah tangga dan kebutuhan hidup. Stres kerja yang berlebihan akan mengakibatkan kerugian bagi pihak perusahaan karena para karyawan tidak dapat masuk kerja dengan alasan sakit.

Lingkungan kerja juga syarat untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan yang sangat erat kaitannya dengan hasil produksi. Pada dasarnya, area kerja yang layak akan menghasilkan suasana yang baik, sehat juga menyenangkan, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai keinginan perusahaan tersebut. Pihak perusahaan tentu harus membuat suasana kerja yang sejuk agar para pekerja semangat ketika berada di lingkungan perusahaan dan tidak melakukan pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Kompensasi dapat memotivasi pekerja untuk meningkat kinerja kerjanya. Jika perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan dengan baik, maka akan membuat komitmen agar hasil yang dicapai dalam pekerjaan membawa kepuasan pribadi bagi karyawan, sebaliknya jika kompensasi tidak memberi kepuasan maka kepuasan akan menurun. Sebab, kompensasi yang diberikan mencerminkan nilai pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap individual mengenai berbagai aspek pekerjaan yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal tersebut sangat dipengaruhi oleh stres kerja (Kamal, 2019). Untuk mencapai kepuasan kerja, perusahaan harus memperhatikan kewajiban perusahaan. Perusahaan harus memberikan penghargaan yang adil dan merata kepada karyawan berdasarkan pencapaiannya (Septerina, 2018).



Gambar 1. 1 Lokasi PT Giken Precision Indonesia

Salah satunya perusahaan di Batam yaitu PT Giken Precision Indonesia bergerak bidang elektronik, berdiri pada tahun 1991. Perusahaan ini target nan ditetapkan berlaku untuk seluruh karyawan. Namun setiap bulan pencapaian target tidak stabil. Banyak model barang produksi yang harus dikerjakan. Namun, target yang telah ditetapkan perusahaan tersebut tidak selalu terpenuhi. Jika ada salah satu karyawan tidak dapat masuk bekerja hal ini sangat berpengaruh pada pencapaian target perusahaan. Karyawan lain akan dituntut untuk mengejar target yang sudah ditetapkan. Tentu hal seperti ini dapat memicu terjadinya suatu barang *reject*, karyawan akan merasa tidak yakin atas pekerjaannya dan ketika karyawan tersebut gagal mencapai target tersebut dan juga melewatkan barang *reject* ke proses selanjutnya, tentu karyawan tersebut akan mendapat teguran dari *leader*. Maka akan menimbulkan beban kerja bagi pegawai tersebut, yaitu ketika atasan terlalu sering menegur karyawan melakukan kesalahan karyawan tersebut akan merasa tidak percaya diri saat melakukan pekerjaan yang dikerjakannya.

Pada lingkungan kerja PT Giken Precision Indonesia masih kurang memadai. Sebab, masih ada karyawan mengeluhkan kondisi lingkungan yang juga mengkhawatirkan. Berikut daftar aset di area produksi PT Giken Precision Indonesia.

Tabel 1. 1 Daftar Aset Area Production Departemen Garment PT Giken Precision Indonesia 2021

No	Nama Aset	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Kipas Angin	15	12	3
2	Lampu (57cm)	230	226	4
3	AC spec 24-25°C	5	4	1
4	CCTV	5	5	0
5	Blower	12	10	2
6	Magnifying	20	20	0
7	Compayer	10	9	1
8	Meja	7	8	0

Sumber: Data PT Giken Precision Indonesia, 2021

Dari **tabel 1.1** diatas dapat dilihat daftar aset fasilitas di lingkungan produksi. Terdapat 5 unit AC (Air Conditioner) di area produksi dengan skala suhu 24 s.d 25. Namun suhu dinyalakan dengan suhu 29°C. 1 unit dengan kondisi rusak dan masih proses *under repair*. Kipas angin yang disediakan berjumlah 15 unit; 12 dalam kondisi baik dan 3 dalam kondisi *under repair*. Lampu ruangan tersedia 230 unit; 226 unit kondisi baik dan 4 unit kondisi rusak, *magnifying lamp* tersedia 20 unit

dengan kondisi baik, cctv area produksi tersedia 5 unit dengan kondisi baik, kompaye produksi tersedia 10 unit; 9 unit kondisi baik dan 1 unit kondisi *under repair*, meja kerja tersedia 7 unit dengan kondisi baik dan blower tersedia 12 unit; 10 unit kondisi baik dan 2 unit kondisi *under repair*. Beberapa karyawan memiliki keluhan terhadap area produksi yang panas. Hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan karyawan saat bekerja.

Lingkungan kerja secara umum mempengaruhi pekerjaan karyawan. Kondisi lingkungan yang tidak nyaman mengakibatkan kurangnya efektivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih banyak melakukan kegiatan yang tidak harusnya dilakukan saat di area kerja seperti beralasan izin ke toilet, berpura-pura melakukan sesuatu kegiatan di area yang terpapar kipas angin. Hal seperti ini tentu merugikan perusahaan.

Masih ada beberapa karyawan di PT Giken Precision Indonesia merasa bahwa pemberian kompensasi belum sepenuhnya memberi kepuasan kepada karyawan yang dapat dilihat dengan data di bawah ini terlampir.

Tabel 1. 2 Daftar Kompensasi PT Giken Precision Indonesia

No	Item	Jumlah
1	Upah bulanan	Rp 3.950.930
2	Transportasi	Rp 140.000
3	Tunjangan makan	Rp 60.000
4	Tunjangan Shift	Rp 20.000/week
5	Bonus kehadiran	Rp 30.000
6	Tunjangan Hari Raya	Sesuai masa kerja
7	Hak Cuti	12 day/years

Sumber: PT Giken Precision Indonesia, 2021

Dari tabel 1.2 diatas, beberapa karyawan menganggap kompensasi yang diberikan belum memuaskan. Kondisi ini akan membuat karyawan bermalas-malasan dalam bekerja maka tidak tercapainya keinginan perusahaan terhadap karyawan tersebut. Tentu hal ini sangat merugikan bagi pihak perusahaan dan *vendor* yang bekerjasama dengan perusahaan karena tidak tepat waktu pengiriman produksi.

Dengan demikian, pemberian kompensasi yang adil dan wajar sangat menguntungkan bagi kedua belah pihak. Kondisi ini akan meningkatkan produktivitas karyawan yaitu tercapai target yang diinginkan perusahaan, konsumen atau *vendor* tidak akan ragu-ragu untuk bekerjasama dengan perusahaan yang selalu tepat waktu pengiriman.

Permasalahan ini pada akhirnya akan berakibat buruk bagi perusahaan. Karyawan akan cenderung bekerja secara tidak konsisten dan berpikir yang terpenting yaitu saya bekerja dan mendapatkan gaji dari perusahaan. Lingkungan kerja yang positif dapat mendukung aktivitas kerja karyawan. Selain itu, pemberian kompensasi juga menjadi sumber kepuasan kerja, karena karyawan bekerja keras untuk mendapatkan hak yang diharapkan, ketika karyawan puas dengan apa yang mereka dapatkan, mereka bertahan, lebih aktif dan bekerja lebih keras dengan lebih antusias.. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas, karyawan tersebut akan bermalas-malasan dalam bekerja dan selalu berpikir kritis atas tujuan perusahaan.

Berdasar deskripsi permasalahan diatas, penulis terdorong untuk mengamati **”Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Giken Precision Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun masalah-masalah yang diidentifikasi adalah:

1. Terdapat beberapa karyawan mengalami stres kerja akibat dari tidak tercapai target yang sudah ditetapkan.
2. Terdapat karyawan yang tidak percaya diri atas pekerjaan yang dilakukan karena sudah terlalu sering melewati barang *reject*.
3. Area kerja yang menyebabkan beberapa karyawan merasakan ketidaknyaman pada lokasi tersebut.
4. Kompensasi bagi karyawan dari perusahaan yang masih belum dirasa puas oleh beberapa diantaranya.
5. Meningkatkan ketidakpuasan karyawan saat bekerja di PT Giken Precision Indonesia.

1.3 Batasan Masalah

Beberapa batasan yang diterapkan sebagai masalah di studi ini diantaranya:

1. Variabel bebas: Stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) serta kompensasi (X3) karyawan PT Giken Precision Indonesia.
2. Variabel terikat: Kepuasan Kerja Karyawan PT Giken Precision Indonesia.
3. Objek yang diteliti dalam penelitian ini yakni karyawan produksi garment pcha di PT Giken Precision Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Telah dirumuskan masalah studi, diantaranya:

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial pada kepuasan kerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial pada kepuasan kerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial pada kepuasan kerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia?
4. Apakah pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi secara bersamaan pada kepuasan kerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Studi ini dilaksanakan dengan mengandung beberapa tujuan yakni:

1. Guna mendapati pengaruh stres kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia.
2. Guna mendapati pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia.
3. Guna mendapati pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia.
4. Guna mendapati pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi secara simultan pada kepuasan kerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diinginkan melalui studi dengan topik ini diantaranya:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Studi ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan dalam bentuk psikologi dan teori, serta memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Kepada Pelaku Usaha

Studi ini harus mencerminkan konsep perusahaan yang membuat keputusan bisnis serta tujuan bisnis.

2. Bagi Pihak Lain

Para ilmuwan yang ingin mengetahui tentang perubahan lain dapat menggunakan penelitian ini sebagai aplikasi praktis atau teori untuk penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Peneliti

Dapat memberikan perspektif dan pengalaman langsung dalam melihat masalah pekerjaan oleh penulis penelitian untuk memberikan solusi yang baik terhadap variabel yang dianalisis.