

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

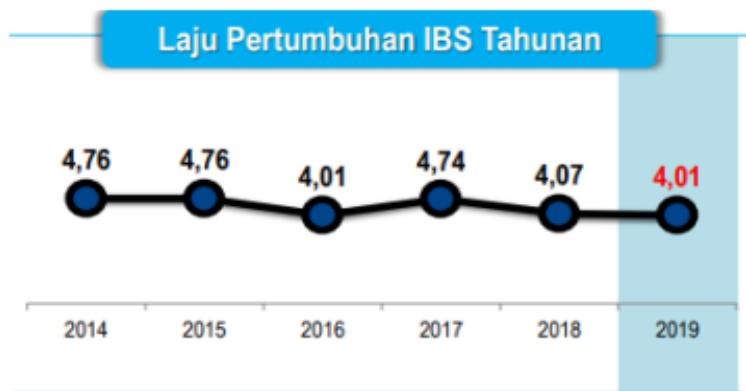
#### **A. Latar Belakang**

Industri manufaktur merupakan salah satu bisnis di Indonesia yang terus memperlihatkan perkembangannya dari waktu ke waktu. Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur melakukan banyak kegiatan untuk mengubah bahan mentah menjadi barang jadi, yang memiliki nilai jual yang tinggi dan dapat bisa langsung digunakan oleh konsumen. Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur adalah salah satu industri yang menggunakan atau memanfaatkan banyak hal, mulai dari penggunaan mesin, peralatan dan teknologi yang canggih (Utami, 2020).

Indonesia merupakan salah satu negara terbesar di dunia yang memiliki peran penting di antar negara-negara yang ada di asia tenggara. Industri manufaktur merupakan industri yang paling menonjol dan berkembang di Indonesia. Dalam skala 2 nasional, industri manufaktur memberikan sumbangsi dalam pengingkatan perekonomian sebesar 20,27%, menggeser peran *commodity based* menjadi *manufacture based*. Sehingga, Indonesia menjadi basis manufaktur di kawasan Asia Tenggara (Knec, 2019).

Kementrian Perindustrian memberikan pernyataan bahwa indonesia memiliki potensi pasar yang sangat besar di bidang industri manufaktur untuk mengembangkan bisnisnya. Kementerian Perindustrian juga serius untuk memacu produktivitas di industri manufaktur di dalam negeri agar bisa memenuhi permintaan domestik bahkan bisa mengisi pasar ekspor. oleh

karena itu, dibutuhkannya kebijakan strategis agar dapat diimplementasikan, di antaranya adalah terkait dengan ketersediaan bahan baku dan pasokan energi (Adi, 2020).



Sumber: Pusat Badan Statistik

Gambar 1

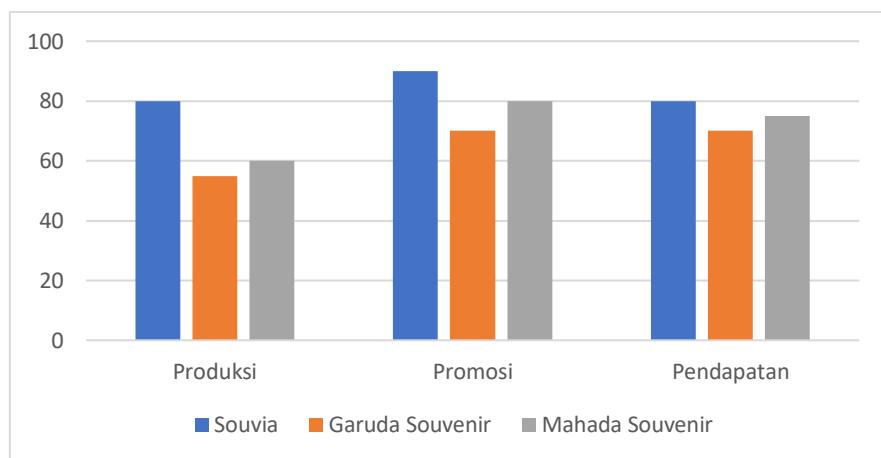
Laju Pertumbuhan IBS Tahunan

Pada gambar berikut menandakan adanya kenaikan di industri manufaktur besar dan sedang. Kenaikan industri manufaktur ini di pertumbuhan produksi industri manufaktur skala besar dan sedang (IBS) pada tahun 2019, mampu naik hingga 4,01% dari tahun 2018 yaitu sebesar 4,07%. Kenaikan tersebut, disebabkan oleh meningkatnya produksi industri pencetakan dan reproduksi media rekaman yaitu sebesar 19,58% (BPS, 2020).

Indonesia mengadopsi industri 4.0. terdapat lima industri yang menjadi prioritas, satu dari lima sektor industri tersebut adalah industri tekstil dan pakaian untuk pengembangannya. Menurut Agus Gumiwan, dalam menghadapi industri 4.0 produktivitas diperhatikan dan efisiensinya juga diperhatikan. Dari sektor industri nonmigas yang berkembang baik pada

tahun 2019 yaitu industri kertas dan barang dari kertas, percetakan dan produksi media rekaman mencapai 8,86%. (Kemenperin, 2020).

Ada beberapa perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur di indonesia khususnya dibidang percetakan, pembuatan souvenir dan merchandise yaitu Souvia, Garuda Souvenir dan Mahada Souvenir. Berikut adalah data produksi, promosi, dan pendapatan dari ketiga perusahaan tersebut selama tahun 2023.



Sumber: Market Growth Industri Percetakan 2023

Gambar 2  
Data Kompetitor Tahun 2023

Hasil dari data kompetitor tahun 2023 dari tingkat produksi, promosi dan pendapatan. Souvia menunjukkan keunggulan dari ketiga kategori tersebut dibandingkan dengan Garuda Souvenir dan Mahada Souvenir.

Souvia ialah perusahaan penyedia souvenir dan merchandise No. 1 di Indonesia. Souvia telah berdiri sejak tahun 2018 dan berkembang pesat hingga saat ini. Bertumbuh memberdayakan pengrajin-pengrajin lokal di Indonesia untuk memproduksi beragam produk souvenir authentic dan berkualitas. Bahkan produk produk Souvia telah menembus ke konsumen di

Asia. Tersebar di 100+ Kabupaten Kota, 10.000+ Klien dari berbagai sektor dan 1.000+ produk yang terproduksi.

Garuda Souvenir adalah tempat di mana kreativitas dan sentuhan pribadi bertemu untuk menciptakan kenang-kenangan yang unik dan bermakna. Sebagai pelopor dalam pembuatan souvenir yang inovatif sejak tahun 2005. Tersebar di 50 Kabupaten Kota, 500+ produk yang terproduksi.

Mahada Souvenir didirikan pada tahun 2016 untuk mendukung perusahaan dalam menghadapi tantangan tersebut. Mahada bersemangat dalam menghadirkan berbagai pilihan produk gift terlengkap, kekinian, harga yang kompetitif, serta berkualitas tinggi. Senantiasa memberikan solusi pemesanan yang lebih mudah, cepat, responsif & produk yang bergaransi. Memiliki klien dari seluruh wilayah indonesia dan berhasil memproduksi 700+ produk sampai saat ini.

Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat sekarang ini, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena harus diakui manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Meskipun dengan sarana dan prasarana yang memadai, namun jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi maka perusahaan sulit untuk maju dan bersaing. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus

diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat dikatakan sebagai manajemen sumber daya manusia yang dapat menjalankan segala sistem pelaksanaan yang berkaitan secara langsung dengan sumber daya manusia. Suatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu dengan memberikan perhatian lebih kepada karyawan baik dalam diri karyawan maupun pekerjaan. Faktor tersebut mampu memengaruhi keberhasilan karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Rahardja (2017) Kepuasan kerja yang positif dapat tercipta berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Sikap positif dari seorang tenaga kerja atau karyawan sangat diperlukan sebuah organisasi. Organisasi akan menjadi besar dan terus berkembang apabila setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik sehingga performa perusahaan pun akan terus meningkat.

Kepuasan kerja bisa diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja tercapai apabila karyawan merasa puas atas hasil kerja yang telah dikerjakan. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh seorang karyawan, sehingga perusahaan perlu memahami apa yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan antara lain stres kerja dan kompensasi yang diterima.

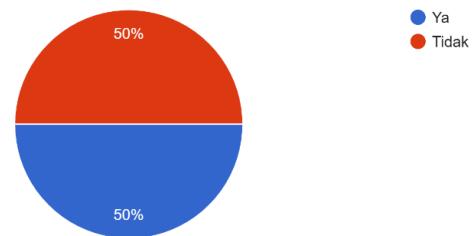
Stress yang berkelanjutan memberikan pengaruh yang negatif, maka kepuasan kerja menjadi rendah. Pekerjaan yang menimbulkan stress yang tinggi akan mempengaruhi kehidupan pribadi pekerja dan akan menjadi sumber kekhawatiran dan keprihatinan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti ingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawannya, dimulai dari pemanfaatan karyawan yang potensial untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan yang dinilai mampu oleh perusahaan, pemberian kompensasi yang layak, perhitungan bonus yang progressive semua upaya itu dilakukan untuk proses meningkatkan kepuasan dari karyawan yang mana kinerja karyawan ini selalu dievaluasi, agar pencapaiannya selalu dapat terpantau. Sumardjo dan Priansa (2018:193).

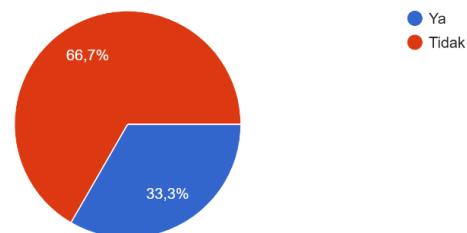
Permasalahan yang terjadi di Souvia ialah tidak tercapainya kepuasan kerja. Tugas karyawan tidak sebanding dengan kompensasi yang didapatkan, sehingga menghasilkan dampak tersendiri bagi karyawan. Tidak adanya uang bonus ketika karyawan melakukan jam lembur dan besaran bonus yang tidak sesuai dengan pencapaian target, besaran tunjangan (*insentif, meal allowance*) yang tidak pernah naik, dan jam kerja yang tidak teratur diperkirakan dapat membuat karyawan merasa kurang puas.

Dalam penelitian ini peneliti memutuskan untuk melakukan pra survey di perusahaan Souvia sebagai langkah awal dari penelitian. Berikut adalah pra survey penelitian 1 pada karyawan Souvia.

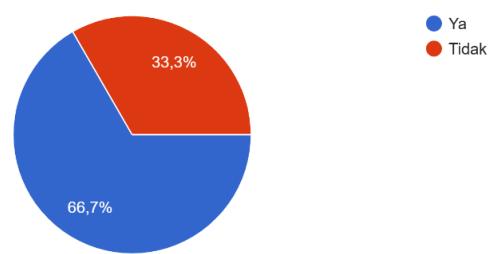
Apakah anda merasa puas dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan?  
18 jawaban



Apakah anda merasa puas dengan kompensasi yang ada perusahaan?  
18 jawaban



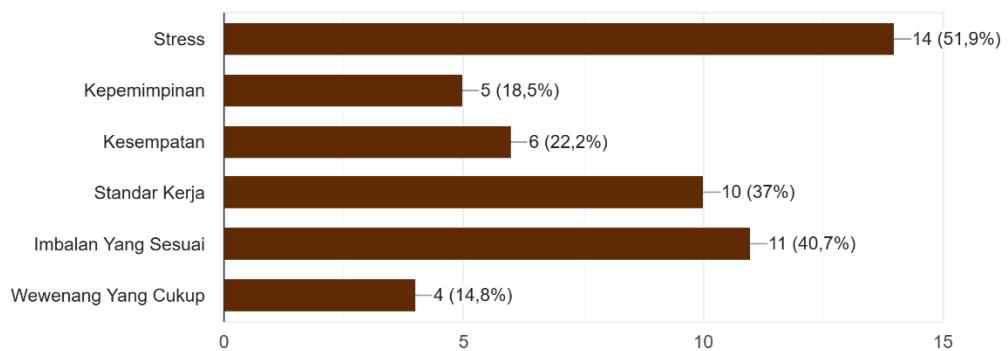
Apakah anda merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja anda  
18 jawaban



Gambar 3  
Hasil Pra Survey 1 Tahun 2024

Hasil dari pra survey 1 menunjukan bahwa presentase yang menjadi indikator paling tinggi dari kepuasan kerja ialah tentang kepuasan tugas yang diberikan dengan persentase 50% dan kompensasi yang diterima dengan presentase 66,7%. Dari hasil pra survey 1 bahwa banyak karyawan yang merasa tidak puas pada tugas tugas yang diberikan oleh perusahaan karena kompensasi yang diberikan pun tidak membuat karyawan puas.

Lalu guna memperkuat hasil dari pra survey ke 1. Selanjutnya peneliti melakukan pra survey ke 2 untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Souvia. Berikut adalah pra survey ke 2 yang dilakukan peneliti untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di Souvia.



Gambar 4  
Hasil Pra Survey 2 Tahun 2024

Berdasarkan hasil pra survey pada karyawan souvia, menunjukan ada beberapa faktor penyebab terjadinya ketidakpuasan karyawan di perusahaan. Ada dua faktor penyebab yang memiliki presentase yang tinggi yaitu Stres dengan presentase 51,9% dan Imbalan yang sesuai dengan presentase 40,7%.

Hal ini menunjukan bahwa stres dan imbalan yang sesuai menjadi penyebab yang cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja di souvia.

Berikutnya peneliti melakukan pra survey ke 3 untuk mengetahui bagaimana kondisi mengenai kepuasan kerja di Souvia. Dengan menyebarkan kuisioner sementara. Yang terdiri dari indikator kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi kepada karyawan Souvia sebagai responden dalam penelitian ini. Berikut hasil data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi yang tertuang dalam tabel 1.

Tabel 1

Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan  
Souvia

No.	Pertanyaan	Jawaban		Target Dalam (%)
		Ya	Tidak	
1	Apakah anda merasa puas dengan beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan?	44,20%	55,80%	100
2	Apakah anda merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan?	37,50%	62,50%	100
3	Apakah anda merasa puas dengan konsistensi pimpinan dalam penerapan aturan bagi anda dan karyawan lainnya?	49,50%	50,50%	100
4	Apakah anda merasa puas memiliki rekan kerja dalam membantu pekerjaan anda?	56%	44%	100

Sumber: Hasil Olah Data Sementara 2024

Pada tabel 1 di dapatkan hasil dari kuisioner yang diberikan kepada karyawan Souvia. Sebanyak 55,80% dari 20 karyawan Souvia merasa tidak puas dengan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada mereka.

Perusahaan harus mengevaluasi kembali bagaimana caranya untuk memberikan tugas tugas yang relevan dengan kemampuan karyawannya. Lalu sebanyak 62,50% karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Maka dari itu perusahaan harus meninjau kembali dan mempertimbangkan kenaikan gaji untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan terhadap konsisten atasan pun memiliki persentase 50,50% merasa tidak puas dan 49,50% merasa puas. Perbedaan yang tidak terlalu jauh memberikan peluang bagi atasan untuk bersikap jauh lebih konsisten kedepannya. Dan kemampuan dari rekan kerja cukup memberikan kepuasan bagi karyawan itu sendiri dengan persentase 56% menunjukan kerja sama yang cukup baik dalam membantu pekerjaan satu sama lain.

Tabel 2

## Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Stres Kerja Karyawan Souvia

No.	Pertanyaan	Jawaban		Target Dalam (%)
		Ya	Tidak	
1	Apakah anda merasa khawatir atau takut terhadap hal yang belum di ketahui dalam pekerjaan?	46,80%	53,20%	100
2	Apakah anda merasa tugas yang diberikan perusahaan terlalu berat dan beresiko?	60,30%	39,70%	100
3	Apakah anda merasa tertekan ketika sedang menjalankan pekerjaan anda?	60%	40%	100
4	Apakah anda merasa frustasi dan marah akibat kegagalan dalam melakukan pekerjaan anda?	47,30%	52,70%	100

Sumber: Hasil Olah Data Sementara 2024

Pada tabel 2 didapatkan hasil lebih dari setengah responden, yaitu 53,20%, menyatakan bahwa mereka tidak merasa khawatir atau takut terhadap hal yang belum diketahui dalam pekerjaan. Sebaliknya, 46,80% responden merasa khawatir atau takut terhadap hal yang belum diketahui dalam pekerjaan. Ini adalah proporsi yang cukup signifikan dan menunjukkan bahwa hampir setengah dari karyawan masih menghadapi kecemasan atau ketidakpastian terkait dengan pekerjaan mereka. Lalu mayoritas responden sebanyak 60,30% merasa bahwa tugas yang diberikan oleh perusahaan terlalu berat dan berisiko. Menunjukkan bahwa mereka merasakan beban dan risiko yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selanjutnya sebagian besar responden, yaitu 60% merasa tertekan ketika menjalankan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah karyawan mengalami stres atau tekanan dalam lingkungan kerja mereka. Dengan mayoritas responden merasa tertekan, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kondisi kerja dan mencari solusi untuk mengurangi stres karyawan. Dan 47,30% responden merasa frustrasi dan marah akibat kegagalan dalam melakukan pekerjaan. 52,70% responden tidak merasa frustrasi dan marah akibat kegagalan dalam melakukan pekerjaan. Perbedaan tipis ini menandakan adanya variasi signifikan dalam cara individu merespons kegagalan di tempat kerja.

Tabel 3

## Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kompensasi Karyawan Souvia

No.	Pertanyaan	Jawaban		Target Dalam (%)
		Ya	Tidak	
1	Apakah gaji dan upah yang anda terima sudah sesuai dengan pekerjaan anda?	37,50%	62,50%	100
2	Apakah insentif yang anda diterima sudah sesuai dengan beban kerja anda?	40%	60%	100
3	Apakah tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan anda?	51,10%	48,90%	100
4	Apakah fasilitas yang diberikan perusahaan sudah cukup memadai dan membantu anda dalam bekerja?	53,70%	46,30%	100

Sumber: Hasil Olah Data Sementara 2024

Pada tabel 3 didapatkan hasil sebanyak 62,50% responden menyatakan bahwa gaji dan upah yang mereka terima belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan yang signifikan terkait kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja. Kondisi ini bisa menjadi indikator penting bagi manajemen untuk mengevaluasi kembali kebijakan penggajian dan memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi dan beban kerja karyawan. Selanjutnya sebanyak 60% responden merasa bahwa insentif yang mereka terima belum sesuai dengan beban kerja yang mereka lakukan. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden (lebih dari setengahnya) merasa bahwa insentif yang diberikan belum seimbang dengan beban kerja yang harus mereka tanggung. Sedangkan 51,10% responden menyatakan bahwa

tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki ruang untuk perbaikan dalam kebijakan tunjangan agar dapat memenuhi kebutuhan dan harapan seluruh karyawan secara lebih efektif. Dan Responden yang menjawab "Ya" 53,70%. Mayoritas responden merasa bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup memadai dan membantu dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh karyawan merasa puas dengan dukungan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk fasilitas kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan pra survey yang telah dilakukan kepada karyawan Souvia. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait rendahnya kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh stres kerja dan kompensasi yang menjadi masalah di Souvia. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SOUVIA**"

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di identifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Karyawan merasa tidak puas terhadap beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.
2. Karyawan merasa tidak puas terhadap gaji yang diberikan karena tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima.

3. Karyawan merasa tidak puas pada konsisten pimpinan dalam penetapan aturan kepada karyawan.
4. Tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan terlalu berat dan beresiko.
5. Karyawan merasakan tekanan ketika menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
6. Gaji dan upah yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pekerjaan yang diterima.
7. Insentif tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

### C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti memutuskan tempat penelitian hanya dilakukan di Souvia. Peneliti menemukan masalah yang dihadapi disana yaitu mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Bavendam (dalam Fred Luthans, 2016) yaitu kesempatan, stres kerja, kepemimpinan, standar kerja, imbalan yang sesuai (kompensasi) dan wewenang yang cukup. Peneliti memilih Stres kerja dan Kompensasi sebagai variabel bebas yang dipilih melalui hasil dari pra survey penelitian. Kepuasan kerja sebagai variabel terikat dalam penelitian ini dipilih berdasarkan masalah yang dihadapi ditempat penelitian ini.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Souvia?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Souvia?
3. Apakah stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Souvia?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Souvia.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Souvia.
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Souvia.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagi Perusahaan Souvia

1. Penelitian ini membantu untuk mengetahui permasalahan yang ada pada perusahaan tentang kepuasan kerja karyawan.
2. Membantu untuk mengevaluasi tentang beban kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

### Bagi Diri Sendiri

1. Penelitian mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan analitis yang sangat berguna dalam pemecahan masalah sehari-hari maupun profesional.
2. Membantu peneliti memperdalam pengetahuan dan keterampilan dalam bidang tertentu, meningkatkan kompetensi profesional dan akademik.

### G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini mengatur sistem penulisan berdasarkan pembahasan bab demi bab, seperti yang dijelaskan dibawah ini:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi mengenai uraian kajian literatur mengenai variabel yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.