

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan.

Mondy (2014) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Dessler (2015) lebih menekankan pengertian manajemen sumber daya manusia yaitu adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan serta menghadirkan diri dalam hubungan-hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan konsep-konsep serta teknik yang diperlukan untuk menggerakkan orang atau aspek-aspek personel dari pekerjaan manajemen.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam

bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dalam kenyataannya, di Indonesia dan juga mungkin di negara-negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal, dimana para karyawan yang memiliki keluarga tentu memikirkan biaya sekolah, biaya rumah tangga, biaya listrik, uang jajan anak dan lain sebagainya, hal ini sangatlah berpengaruh terhadap komitmen dan kepuasan kerja.

Banyak faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja antara lain stress kerja, Apabila stress kerja terjadi secara terus-menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut para karyawan membutuhkan suatu bentuk dukungan sosial (baik itu dukungan dari atasan, rekan kerja, dan keluarga) maupun dalam suatu pendekatan dan pembinaan konseling yang dilakukan perusahaan guna mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan ditempat kerja sehingga nantinya para karyawan tersebut dapat mengelola stres kerjanya dengan baik dan dapat memberikan dampak yang positif kepada para karyawan (meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, maupun kinerja karyawan) dan perusahaan (rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan, pergantian karyawan, dan sebagainya). Melihat dampak stres kerja yang berakibat negatif pada kepuasan kerja karyawan maka diperlukan suatu upaya untuk menanggulangnya antara lain dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar individu yaitu dukungan sosial (*social support*).

Kompensasi merupakan faktor lain yang akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya. Kebijakan Kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial, oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting bagi karyawan adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi maka karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan. Selain kompensasi, perusahaan biasa memberikan rasa aman, nyaman serta adanya fasilitas yang cukup serta memadai bagi karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada para karyawan dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan.

Perilaku pemimpin juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut penelitian Pambudi (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian Ruvendi (2015) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan

tempat kerja serta jenis pekerjaan. Menurut Islam, bekerja adalah ibadah karena itu tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila ia seolah-olah melihat Allah SWT. Apabila ia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah SWT melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah, “*Sesungguhnya aku harus membuat ridha Tuhanku*”. sementara itu Allah SWT tidak akan meridhainya, kecuali jika ia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional.

لِيَجْزِيَ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ۖ أُولَٰئِكَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ ﴿٤﴾

*Artinya: “Supaya Allah memberi balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh. Mereka itu adalah orang-orang yang baginya ampunan dan rezeki yang mulia.” (QS. Sabá(34):4)*

Dapat dilihat berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas bahwa stres kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Telkom Indonesia (Cabang Yos Sudarso).

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja?

5. Bagaimana pandangan Islam mengenai stres kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja menurut pandangan Islam.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Praktik

Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

2. Secara Teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang penerapan teori-teori yang telah didapat saat perkuliahan.