

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan dalam suatu perusahaan dalam organisasi tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat lah penting dan berpengaruh pada kemajuan untuk suatu perusahaan. Tanpa peran dari karyawan yang membantu pertumbuhan perusahaan maka perkembangan perusahaan sulit untuk berkembang (Puspita dan Atmaja 2020).

Faktor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan berprestasi (Syafrina 2018).

Namun, suatu perusahaan banyak permasalahan yang muncul. Permasalahan yang sering terjadi dan menimpa karyawan suatu perusahaan ada dibidang industri, perdagangan dan jasa adalah stress kerja. Stress kerja timbul karena tidak memenuhi tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya. *Role ambiguity* dirasakan jika seseorang karyawan tidak memiliki cukup informasi dalam melaksanakan tugasnya, tidak merealisasi harapan yang berkaitan dengan peran. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang

mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya stress kerja yang terlalu besar mengakibatkan kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan yang mengganggu pelaksanaan tugas dan prestasi kerjanya (Noe dan Wayne 2011)

Kondisi kerja yang sering menyebabkan stress kerja bagi karyawan diantaranya adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Frustrasi.
4. Konflik antar pribadi dan kelompok.
5. Perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan.
6. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.

Dapat disimpulkan bahwa stress kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jadi, dari permasalahan diatas perusahaan harus mempunyai cara dalam mengatasi kepuasan karyawan dengan memberikan kompensasi pada karyawan.

Penjelasan terkait kompensasi pada karyawan dalam Al-Qur'an dapat dilihat dalam Q.S At-Taubah:105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا

كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada

(Allah) yang mengetahui gaib dan nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan untuk membalas jasa kerja mereka. Seseorang bekerja dalam suatu perusahaan untuk memperoleh imbalan atau balas jasa guna memenuhi kebutuhan hidupnya, oleh karena itu perusahaan memberikan penghargaan dengan memberikan kompensasi bagi karyawannya (Potale dan Uhing, 2015).

Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam bentuk kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena menandakan bahwa kompensasi diberikan perusahaan pada karyawan tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, sehingga kompensasi sebagai salah satu faktor yang meningkatkan kepuasan karyawan (Notoatmodjo, 2009).

Dari pengertian diatas dijabarkan kompensasi sangat penting untuk karyawan agar karyawan mendapatkan kesejateraan sehingga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan perusahaan mendapatkan keunggulan

kompetitif dari pesaing perusahaan lain. Kompensasi juga sebagai bentuk balas jasa. Oleh karena itu peneliti mengambil penelitian di BPBD DIY.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) merupakan lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik provinsi maupun Kabupaten/Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan Badan nasional penanggulangan bencana. Dalam pelaksanaan tugas, BPBD terdiri dari beberapa bidang dan sub bidang dengan pembagian kerja yang terstruktur, dimana pegawainya dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, sehingga dibutuhkan pegawai yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

BPBD dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008, menggantikan Satuan Koordinasi Pelaksana Penanganan Bencana (Satkorlak) dengan tingkat Provinsi dan Satuan Pelaksanaan Bencana (Satlak PB) ditingkat Kabupaten / Kota yang keduanya dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2005.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD DIY?

2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD DIY?
3. Apakah stress kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD DIY?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh negatif stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD DIY.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD DIY.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja BPBD DIY.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi BPBD DIY

Sebagai bahan informasi dan masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di BPBD DIY.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan rujukan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.