

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya yang berperan penting dan berharga dalam suatu organisasi salah satunya adalah manusia. Manusia merupakan sumber penggerak agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Manusia juga dapat menjadi cerminan bagaimana citra suatu organisasi. Kualitas dari sumber daya manusia ini sedikit banyak tentu dipengaruhi oleh keadaan dalam organisasinya. Agar selalu memiliki kualitas yang baik, diperlukan suatu tindakan yang tepat dalam menjaga serta memelihara sumber daya manusia.

Menurut Wahyudi dalam Suratman dan Eriyanti (2020:789) sumber daya manusia mencakup keseluruhan bakat, energi juga keterampilan serta pengetahuan manusia yang ditujukan untuk kegiatan produksi dan jasa yang bermanfaat. Hal ini memiliki pengaruh yang kuat dalam keberhasilan suatu organisasi. Organisasi harus mampu memberikan serta memenuhi hal-hal yang diperlukan oleh manusia sebagai sumber dayanya. Organisasi yang menjaga dan memelihara sumber daya manusianya akan lebih mampu untuk meraih tujuannya. Sumber daya manusia selalu berhubungan dengan setiap sumber daya lainnya. Hal ini dilihat sebagai penentu keberadaan dan peran dalam memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Sumber daya manusia yang terjaga dengan baik akan menghasilkan produktivitas yang tinggi dari karyawan pada organisasi tersebut. Dimana apabila produktivitas karyawan tinggi tentunya akan berdampak baik pada organisasi

tersebut. Sebaliknya, jika produktivitas karyawannya rendah atau menurun, maka akan berdampak buruk pula pada organisasi tempatnya bekerja. Umumnya organisasi menginginkan peningkatan produktivitas kerja agar organisasi tersebut dapat terus berkembang.

Menurut Komarudin dalam Mira Yuni (2018:108) pada dasarnya produktivitas adalah sikap memandang bahwa metode dan hasil kerja harus meningkat setiap harinya, baik dari segi mutu maupun kuantitas. Dengan berdasar pada pendapat menurut Komarudin tersebut, ada baiknya jika setiap hari produktivitas karyawan senantiasa meningkat. Namun, tentunya produktivitas dari karyawan tidak akan selamanya meningkat maupun menurun. Produktivitas dari karyawan itu sendiri dapat meningkat atau menurun disebabkan oleh beberapa hal.

Diperlukan suatu cara yang dapat memacu karyawan untuk selalu memiliki keinginan bekerja dengan baik dan penuh semangat. Hal tersebut diperlukan agar produktivitas karyawan tetap terjaga bahkan dapat mengalami peningkatan. Untuk merangsang karyawan agar bersikap demikian, salah satu caranya adalah dengan memperhatikan gaji karyawan. Setiap organisasi, baik itu perusahaan maupun instansi tertentu diharuskan untuk selalu menunaikan kewajibannya dalam membayar gaji karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2018) menyebutkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini adalah gaji memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas yang berarti selama gaji diberikan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat.

Gaji karyawan tersebut harus diberikan tepat pada waktunya. Tentu akan ada masalah yang muncul apabila suatu organisasi tidak dapat membayar gaji seorang karyawan. Bagi karyawan, gaji adalah hal yang sangat berarti. Maka dari itu, organisasi harus mampu menjamin setiap karyawan dapat memperoleh gaji.

Menurut Catur Rahayu Ningrum, dkk (2019:43) gaji termasuk dalam bentuk kompensasi dari jasa yang diberikan secara teratur atas kinerja dan pencapaian dari seorang karyawan. Bagi karyawan, gaji merupakan sumber untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Sudah selayaknya organisasi pun harus memberikan gaji yang layak pada karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku. Salah satu penilaian yang diberikan masyarakat mengenai baik atau buruknya suatu organisasi dilihat dari cara pemberian gaji kepada karyawannya. Oleh karena itu, kemampuan organisasi dalam memberikan gaji kepada karyawannya menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

Adapun penelitian yang dilakukan Safitri dan Gilang (2019) mengatakan bahwa stres kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Hasil penelitiannya adalah stres memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami seorang karyawan akan menyebabkan penurunan produktivitas pada karyawan tersebut.

Sumber dari stres kerja berasal dari dalam atau luar organisasi. Karyawan dapat mengalami stres kerja apabila beban kerja terlalu berat dengan tekanannya yang tinggi atau dapat juga muncul karena kegagalan seseorang dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Organisasi yang tidak bisa mengatasi stres

yang dihadapi karyawannya akan mendapatkan dampak yang buruk, baik itu bagi karyawan maupun organisasinya sendiri.

Menurut Noorma Anggunsari (2018:6) stres bisa saja menjadi suatu ancaman untuk seseorang dalam menghadapi lingkungannya apabila stres tersebut terlalu besar yang berakibat terganggunya pelaksanaan tugas-tugas orang tersebut. Diperlukan penanganan yang tepat untuk seorang karyawan yang sedang mengalami stres akibat pekerjaannya. Stres kerja sendiri tentu dapat dialami oleh siapa saja yang tengah melakukan pekerjaan. Dampak kurang baik dapat terjadi pada organisasi apabila terdapat karyawannya yang tengah mengalami stres kerja karena stres yang dialami karyawan dapat mengganggu pekerjaannya.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sitio (2019) menyatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan gaji memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan adanya peningkatan gaji yang diterima karyawan. Apabila seorang karyawan mendapatkan gaji yang tidak layak atau tidak sesuai dengan aturan yang berlaku serta dibawah standar, tentu karyawan tidak akan merasa puas dengan apa yang didupatkannya.

Disamping itu, adapun penelitian yang dilakukan oleh Fardah dan Ayuningtyas (2020) yang menyebutkan stres kerja berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kepuasan kerja. Ini menandakan semakin tinggi karyawan tersebut merasakan stres semakin menurun tingkat kepuasan kerjanya. Apabila seorang karyawan sedang merasakan tekanan yang tinggi dalam pekerjaannya, karyawan tersebut pasti akan merasa stres bila tidak mampu mengelola tekanan tersebut. Stres

yang dialami oleh karyawan tersebut dapat membuatnya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Noorma Anggunsari (2018:6) perasaan seseorang pada pekerjaannya dapat tercermin melalui kepuasan kerja. Penting bagi suatu organisasi untuk senantiasa menjaga dan memelihara karyawannya dengan selalu memberikan yang terbaik agar karyawan merasa diapresiasi dengan apa yang ia kerjakan. Sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya menjadi tanda dan mencerminkan bahwa karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Organisasi harus selalu memerhatikan kepuasan kerja dari karyawannya karena dengan kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan dapat membawa pengaruh yang baik pula bagi organisasi.

Selanjutnya, penelitian dari Ardian dan Junita (2020) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang mana ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja dari seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Pajajaran Toserba Ciamis adalah suatu usaha yang bergerak di bidang retail pakaian. Disamping itu, Pajajaran Toserba Ciamis menyediakan suatu area *food court* yang menjual berbagai makanan dan minuman.

Berlokasi di tengah pusat perbelanjaan di Kabupaten Ciamis, Pajajaran Toserba Ciamis terbilang sudah cukup lama melakukan kegiatan usahanya di bidang tersebut.

Berdasarkan survey awal serta wawancara dengan kepala toko Pajajaran Toserba Ciamis, fenomena yang ada di Pajajaran Toserba Ciamis adalah turunnya

produktivitas kerja karyawan. Penyebab hal ini karena berkurangnya kepuasan kerja karyawan. Menurut kepala toko Pajajaran Toserba Ciamis, berkurangnya kepuasan kerja karyawan diakibatkan oleh adanya penyesuaian gaji yang diterima karyawan karena adanya Peraturan Bupati Kabupaten Ciamis terkait pembatasan jam operasional kegiatan usaha. Adanya peraturan tersebut membuat penghasilan dari Pajajaran Toserba Ciamis menurun, yang mengharuskan pihak dari Pajajaran Toserba Ciamis mengambil kebijakan untuk menyesuaikan pemberian gaji kepada karyawan dengan pendapatan perusahaan. Hasil wawancara lainnya dengan kepala toko Pajajaran Toserba Ciamis menyebutkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan saat ini tentu berdampak pada diri karyawan sendiri, dimana dapat meningkatkan stres kerja karyawan karena gaji yang diberikan tidak sesuai.

Selain itu, berdasarkan data karyawan Pajajaran Toserba Ciamis dalam dua tahun terakhir, yaitu tahun 2019 dan 2020, total terdapat 32 orang karyawan yang mengundurkan diri dari Pajajaran Toserba Ciamis. Menurut bagian personalia Pajajaran Toserba Ciamis, hal ini dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasakan stres yang cukup tinggi saat bekerja. Pengunduran diri karyawan ini dapat dijadikan indikasi karyawan tersebut tidak merasa puas akan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, akan dilakukan penelitian untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari gaji, stres kerja, kepuasan kerja dan produktitas yang ada di Pajajaran Toserba Ciamis. Hasil penelitian tersebut akan disusun dalam sebuah karya ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Gaji dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Pelaksana Pajajaran Toserba Ciamis)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada masalah pokok yang terdapat di latar belakang, dapat diidentifikasi permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaji, stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan bagian Pelaksana Pajajaran Toserba Ciamis?
2. Bagaimana pengaruh gaji dan stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan bagian Pelaksana Pajajaran Toserba Ciamis?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasar pada identifikasi masalah. Adapun tujuan yang peneliti ingin capai pada pelaksanaan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Gaji, stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan bagian Pelaksana Pajajaran Toserba Ciamis;
2. Pengaruh gaji dan stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan bagian Pelaksana Pajajaran Toserba Ciamis.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Peneliti berharap penelitiain ini dapat memberi hasil yang sangat bermanfaat dan berguna, diantaranya untuk hal-hal berikut:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini akan menyumbang pada pengembangan ilmu pengetahuan di ranah sumber daya manusia terutama kajian tentang pengaruh gaji dan stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

Peneliti berharap penelitian ini mampu menambahkan terapan ilmu pengetahuan, terutama berhubungan dengan gaji, stres kerja, produktivitas dan kepuasan kerja, terutama untuk pihak-pihak berikut:

a. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini menambah wawasan baru serta menambah pemahaman dan pengalaman, terutama mengenai masalah yang diteliti.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini dapat menjadi masukan, evaluasi serta pertimbangan bagi perusahaan.

c. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini menjadi referensi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan gaji, stres kerja, produktivitas serta kepuasan kerja.

d. Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi contoh untuk pembaca yang ingin mengetahui serta mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan gaji, stres kerja, kepuasan kerja dan juga produktivitas kerja.

1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Pajajaran Toserba Ciamis yang berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 34 Kecamatan Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46211, Indonesia.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan selama kurang lebih enam bulan, yaitu mulai dari Desember 2020 sampai dengan April 2021. Jadwal terlampir.