

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menciptakan struktur baru, yaitu struktur global. Struktur tersebut akan mengakibatkan semua bangsa di dunia termasuk Indonesia, mau tidak mau akan terlibat dalam suatu tatanan global yang seragam, pola hubungan dan pergaulan yang seragam khususnya dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) memaparkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia pada triwulan I tahun ini melemah dibandingkan tahun lalu dengan margin 0,43 persen<sup>1</sup>. Oleh sebab itu pemerintah harus siap dan sigap dalam upaya berbenah diri terutama pada peningkatan SDM (Sumber Daya Manusia), termasuk pula ada upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas ekonomi.

Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam perusahaan dan merupakan modal dasar perusahaan untuk melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan. Namun, mengelola karyawan bukan hal yang mudah, karena mereka mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi.

---

<sup>1</sup>([http://www.kompasiana.com/cupen/tantangan-sdm-indonesia-di-era-globalisasi\\_552a0950f17e61654dd623bd](http://www.kompasiana.com/cupen/tantangan-sdm-indonesia-di-era-globalisasi_552a0950f17e61654dd623bd)), diakses pada tanggal 24 Juni 2015, pukul 16:00

Dalam menjalankan tugas, pimpinan perusahaan tentu saja tidak terlepas dari permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat diperhatikan. Oleh karena itu, perusahaan harus pintar dalam mendorong setiap pimpinan perusahaannya agar dapat memahami berbagai kebutuhan karyawan yang berkaitan langsung dengan kepuasan kerja.

PT. Citra Nusantara Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan compressed natural gas, yang berlokasi di Jalan Tebet Timur Dalam II No. 35 Jakarta. Peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan PT. Citra Nusantara Gemilang dan dari hasil wawancara tersebut, diperoleh informasi bahwa sebagian besar karyawan CNG cenderung datang terlambat ke kantor. Pernyataan ini di dasari oleh teori yang dikemukakan Mathis dan Jackson bahwa, “Seseorang yang tidak puas pada organisasinya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluarnya kerja”<sup>2</sup>. Data kehadiran periode 1 September 2014 – 1 September 2015, dengan jumlah karyawan sebanyak 110 orang. Data terkait hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Data Ketidakhadiran dan Keterlambatan Karyawan**

Keterangan	Jumlah
Datang Terlambat	1066
Ijin	15
Sakit	163

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

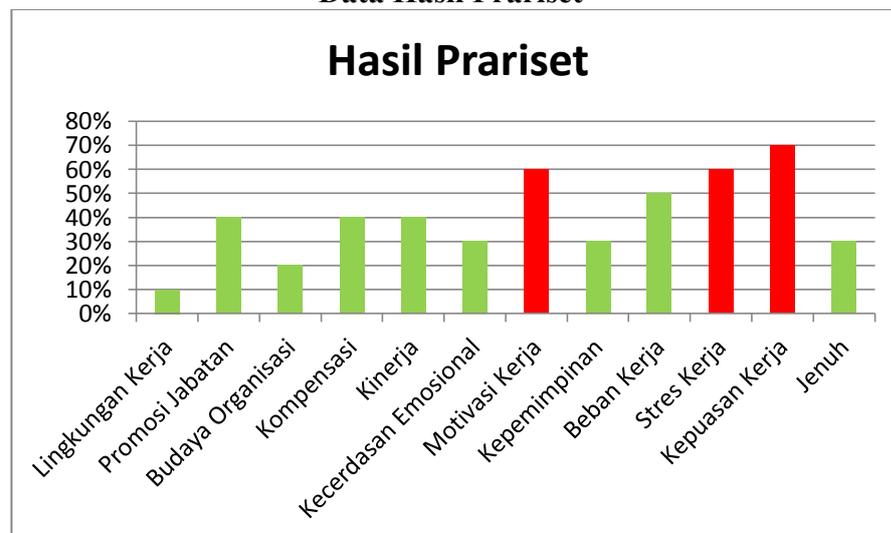
---

<sup>2</sup> Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat, 2002), h. 100

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang datang terlambat selama setahun bekerja sebanyak 1066 karyawan, banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja mengindikasikan bahwa karyawan tersebut merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Permasalahan kepuasan kerja bukanlah sebuah masalah baru keberadaannya didalam lingkungan perusahaan. Diduga ada beberapa faktor yang mendorong penurunan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan hasil pra-riset yang di lakukan, peneliti mendapati informasi bahwa terdapat beberapa indikasi yang membuat rendahnya kepuasan kerja pada karyawan di PT. CNG Gambar 1.2 dibawah ini.

**Gambar 1.2**  
**Data Hasil Prariset**



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan data diatas, bahwa hasil prariset terhadap 20 orang karyawan dari total keseluruhan 110 orang karyawan pada karyawan tetap di

PT. CNG, peneliti mendapati informasi dua indikasi sebagai penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan. Faktor pertama berkaitan langsung dengan motivasi kerja dengan persentase sebesar 60 % dan faktor kedua berkaitan langsung dengan stres kerja dengan persentase sebesar 60 % terhadap penurunan kepuasan kerja.

Dalam hal ini motivasi kerja dapat digambarkan sebagai semangat kerja karyawan sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Bagi karyawan motivasi kerja memiliki arti yang penting dan merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan semua karyawan selama karyawan bekerja. Oleh karena itu motivasi kerja memiliki peran penting agar tercapainya kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Permasalahan utama yang membuat karyawan PT. CNG kurang motivasi dalam bekerja adalah adanya sikap yang monoton yang dimiliki oleh beberapa karyawan PT.CNG disana. Contohnya karyawan hanya mengerjakan pekerjaan semampu yang dapat di kerjakannya saja, jadi tidak ada keinginan karyawan untuk lebih berprestasi dan lebih memajukan perusahaan. Hal tersebut dapat dikaitkan pada kebutuhan akan berprestasi, karena apabila karyawan memiliki antusias dalam berprestasi maka otomatis akan timbul motivasi dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Berikutnya yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. CNG adalah tidak terciptanya pengakuan jabatan pada setiap karyawan untuk saling menghormati, contohnya yaitu pada saat bekerja *team work* ada salah satu

karyawan yang kurang dianggap padahal karyawan tersebut memiliki potensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut akan membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja, oleh karena itu kebutuhan akan afiliasi sangatlah dibutuhkan dalam memotivasi karyawan dalam bekerja dan karyawan akan merasa puas akan pekerjaannya.

Oleh karenanya, motivasi kerja harus selalu diperhatikan oleh para pimpinan perusahaan agar terhindar dari perilaku-perilaku tidak baik yang dilakukan oleh para karyawannya. Para pemimpin harus menyeimbangkan motivasi kerja dengan kepuasan kerja untuk memperoleh hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Selanjutnya faktor yang diduga berpengaruh langsung terhadap rendahnya kepuasan kerja karyawan ialah stres kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti memperoleh informasi bahwa masalah stres kerja di perusahaan ini adalah karyawan sering mengalami sakit kepala, dan darah tinggi. Hal tersebut akan mempengaruhi aspek fisik setiap karyawan dikarenakan banyaknya beban kerja diberikan kepada karyawan. Misalnya staf *finance*, tetapi dia juga melakukan pekerjaan *accounting*. Yang pada awalnya tugasnya hanyalah membayar tetapi dia juga mencatat seluruh data keuangan yang masuk maupun keluar di perusahaan. Setiap karyawan wajib mengerjakan pekerjaannya sesuai apa yang sudah diberikan oleh pimpinan, dan tidak melimpahkannya kepada karyawan lain.

Faktor lain yang mempengaruhi stress kerja karyawan adalah kurangnya semangat yang dimiliki oleh karyawan, hal tersebut termasuk ke dalam aspek

pesikis yang menggambarkan karyawan stress dalam bekerja dan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Dan tingkat absensi juga menggambarkan bahwa karyawan mengalami stress dalam bekerja, yang mengakibatkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Oleh karena itu, stres kerja yang di alami oleh karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Pemimpin juga seharusnya lebih jelas dalam memberikan pekerjaan, mengawasi tugas-tugas yang diberikan kepada para karyawannya. Agar tidak terjadinya benturan tanggung jawab antara karyawan yang satu dengan yang lain, dan memperoleh hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan serta meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT Citra Nusantara Gemilang harus di tanggapi secara serius. Untuk mendapatkan sebuah solusi untuk PT Cita Nusantara Gemilang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Citra Nusantara Gemilang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memfokuskan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran dari motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan PT Citra Nusantara Gemilang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Nusantara Gemilang?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Nusantara Gemilang?
4. Apakah motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Nusantara Gemilang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Citra Nusantara Gemilang adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran dari motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan PT Citra Nusantara Gemilang.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Nusantara Gemilang.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Nusantara Gemilang.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Nusantara Gemilang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja karyawan yang memiliki dimensi seperti motivasi kerja, dan stres kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi PT. Citra Nusantara Gemilang

Memberikan informasi mengenai apakah motivasi kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di karyawan PT Citra Nusantara Gemilang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada konsentrasi manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.