

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap seluruh kegiatan yang ada didalam suatu perusahaan tersebut khususnya untuk mencapai tujuan bersama. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia maka Sumber Daya lainnya tidak akan bermanfaat dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk tercapainya tujuan perusahaan, penting bagi perusahaan untuk memelihara Sumber Daya Manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja mencerminkan seseorang dalam berperilaku terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat mengarahkan karyawan untuk berperilaku positif yang dapat memberi keuntungan bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan perusahaan akan mudah mencapai tujuan. Oleh karena itu, setiap perusahaan sangat menginginkan kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu permasalahan yang dimiliki setiap perusahaan maupun instansi pemerintahan, termasuk pada karyawan Komisi Penyiaran Indonesia Pusat (KPIP). KPIP merupakan suatu Lembaga Negara yang bertugas menjamin masyarakat untuk mendapat informasi yang layak dan benar sesuai dengan hak asasi manusia. KPIP terdiri dari beberapa bagian salah satunya bagian Pengaduan dan Penjatuhan Sanksi yang didalamnya

terdapat sub bagian Pemantauan. Peneliti akan melakukan observasi dan wawancara di bagian tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Tenaga Ahli bagian Pemantauan pada tanggal 9 Oktober 2015, peneliti mendapat data keluarnya karyawan, dan ketidakhadiran (absensi) karyawan bagian pemantauan. Data terkait hal tersebut dapat dilihat di Tabel 1.1 dan Tabel 1.2.

Tabel 1.1

Karyawan keluar pada bagian pemantauan KPIP tahun 2013-2014

| Tahun | Karyawan yang keluar |
|--------------|-----------------------------|
| 2013 | 3 orang |
| 2014 | 6 orang |

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Tabel 1.2

Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Pemantauan Tahun 2015

| Bulan | Total ketidakhadiran Karyawan |
|--------------|--------------------------------------|
| Maret | 3 orang |
| April | 5 orang |
| Mei | 6 orang |
| Juni | 8 orang |
| Juli | 11 orang |
| Agustus | 15 orang |
| September | 18 orang |

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa adanya peningkatan dari tingkat keluarnya karyawan dan ketidakhadiran karyawan. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa adanya kepuasan kerja yang rendah di bagian Pemantauan Komisi Penyiaran Indonesia Pusat.

Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pada saat pra riset. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa yang menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan. Hasil pra riset dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Hasil Prariset

| Faktor | Presentase Hasil Prariset |
|----------------|----------------------------------|
| Kompensasi | 40% |
| Stres Kerja | 70% |
| Motivasi | 35% |
| Budaya | 30% |
| Kepemimpinan | 45% |
| Kec. Emosional | 20% |
| Lingkungan | 65% |
| Kepuasan | 80% |
| Jabatan | 40% |

Sumber : Data diolah oleh peneliti,2015

Berdasarkan tabel diatas, hasil pra riset terhadap 30 karyawan dari total keseluruhan 76 karyawan bagian Pemantauan Komisi Penyiaran Indonesia Pusat, peneliti mendapat hasil bahwa ada 2 faktor terkuat dari penyebab rendahnya kepuasan kerja. Faktor pertama adalah stres kerja dengan

presentasi sebesar 70% dan faktor kedua adalah lingkungan kerja dengan presentase sebesar 65%.

Faktor pertama yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah stres kerja. Dari hasil wawancara, peneliti mendapatkan informasi bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah memantau isi siaran selama 6 jam secara terus-menerus tanpa waktu istirahat. Pekerjaan tersebut termasuk monoton. Pekerjaan seperti itu membuat karyawan merasa bosan, dan kebosanan yang tinggi akan menimbulkan tekanan yang menyebabkan stres kerja yang pada akhirnya menciptakan ketidakpuasan dalam bekerja.

Karyawan bagian Pemantauan dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menggunakan headset selama 6 jam penuh, hal tersebut tentunya membuat telinga pegang dan tidak jarang dari mereka merasakan sakit kepala. Tidak hanya bergelut dengan tugas utama mereka yaitu memantau isi siaran, setiap harinya mereka juga harus merekapitulasi hasil analisa isi siaran yang mereka buat. Hal tersebut tentu menambah beban kerja dari karyawan.

Stres kerja pada tingkat tinggi tentunya akan membawa dampak negatif bagi karyawan, hal ini dapat mengakibatkan gangguan fisik, psikologi, dan perilaku. Karyawan yang merasa stres akan sulit berkonsentrasi sehingga akan menghambat pekerjaan dan menurunkan kepuasan kerja.

Faktor kedua yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Permasalahan lingkungan kerja pada bagian Pemantauan KPIP terletak pada sempitnya ruang kerja bagian pemantauan. Tata letak

kerja yang kurang nyaman, dimana jarak antara karyawan satu dengan yang lainnya berdekatan sehingga ruang gerak sulit.

Tidak tersedianya ruangan khusus untuk bagian Pemantauan menyebabkan adanya suara berisik dari karyawan lain yang membuat karyawan sulit berkonsentrasi. Dalam bagian Pemantauan juga jarang terjadi komunikasi dan kerjasama antar karyawan karena setiap karyawan hanya fokus memantau acara yang di tugaskan kepada stiap karyawan.

Informasi yang telah diuraikan diatas, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jahanzeb (2010) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Tukimin (2014) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Arofah (2012) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, kahlian, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif maka kepuasan kerja akan terjaga.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, peneliti menduga ada dua faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan di Bagian Pemantauan Komisi Penyiaran Indonesia Pusat”**

1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan bagian Pemantauan KPIP ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP ?
4. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan bagian Pemantauan KPIP
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP

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 variabel seperti stres kerja, dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Komisi Penyiaran Indonesia Pusat

Memberikan informasi mengenai apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di karyawan bagian pemantauan KPIP.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh stres kerja dan lingkungan 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.