

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, definisi BUMN menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dapat pula berupa perusahaan nirlaba yang bertujuan untuk menyediakan barang atau jasa bagi masyarakat. Sejak tahun 2001 seluruh BUMN dikoordinasikan pengelolaannya oleh Kementerian BUMN, yang dipimpin oleh seorang Menteri BUMN. BUMN di Indonesia berbentuk perusahaan perseroan, perusahaan umum, dan perusahaan jawatan. Status pegawai badan usaha-badan usaha tersebut adalah karyawan BUMN bukan pegawai negeri.

PT Istaka Karya (Persero) merupakan perusahaan berkembang yang bergerak dalam bidang konstruksi nasional. PT Istaka Karya (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang tergolong dalam badan usaha milik negara (BUMN). Memiliki sejarah dalam konstruksi pembangunan nasional yang dimulai sejak tahun 1986 saat itu masih bernama PT ICCI (*Indonesian Consortium of Construction Industries*), Ketika itu masih merupakan konsorium dengan memiliki anggota sebanyak 18 perusahaan konstruksi.

Perusahaan yang sedang berkembang pasti akan mengalami kendala-kendala. Dimana kendala tersebut harus bisa dilewati dengan baik. Karena itu semua adalah sebuah proses yang nantinya dapat menjadikan perusahaan tersebut berubah statusnya dari perusahaan yang sedang berkembang, menjadi perusahaan yang maju dan siap untuk berkompetisi di era globalisasi. Kendala atau permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, terutama untuk para karyawannya membuat peneliti tertarik untuk meneliti kepuasan kerja yang terjadi di PT Istaka Karya (Persero).

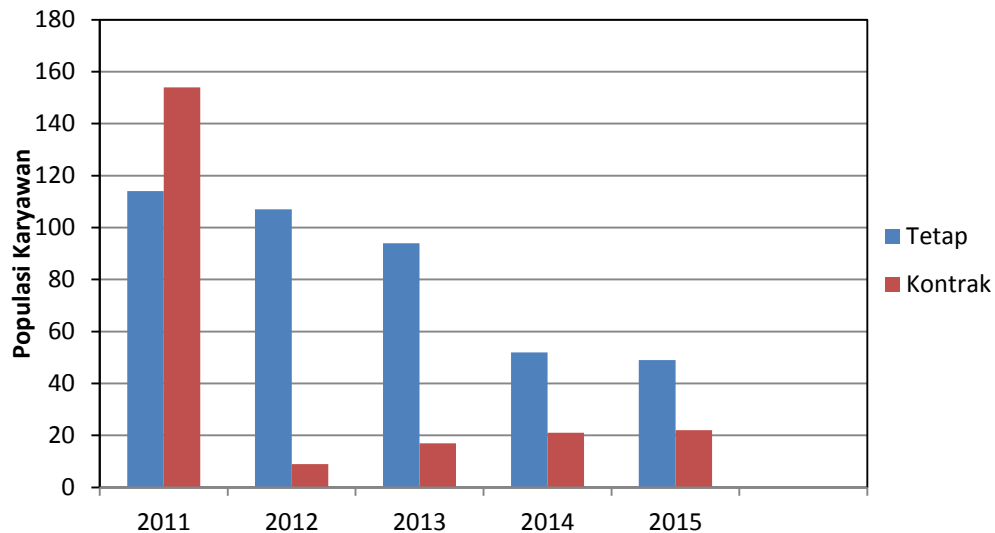
Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, artinya tingkat kepuasan kerja akan berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Sesuai dengan standar nilai yang dimiliki oleh para karyawannya. “Semakin mendekati standar nilai yang dimiliki karyawan, maka kepuasan kerjanya akan semakin besar. Sebaliknya, jika semakin jauh dari harapan karyawan, maka akan semakin tidak merasa puas.”¹ Pengertian “kepuasan kerja adalah, keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, tergantung dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.”²

Awal mula terindikasinya gejala ketidakpuasan kerja, adalah berdasarkan data perusahaan, yaitu rekapitulasi jumlah karyawan dari tahun 2011 sampai tahun 2015. Perusahaan tersebut mengalami penurunan jumlah karyawan karena terjadinya suatu permasalahan di dalam lingkungan perusahaan. Permasalahan

¹ Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), hal.195

² Handoko T Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (BPFEE Yogyakarta, 2009), hal.193

yang terjadi berimbas kepada rasa ketidakpuasan yang dialami oleh para karyawan.



Gambar 1.1. Jumlah karyawan periode tahun 2011-2015 PT. Istaka Karya (Persero)
Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia PT. Istaka Karya (Persero)

Dikarenakan adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi, PT. Istaka Karya sempat mengalami penurunan jumlah karyawan selama lima tahun. Masalah-masalah yang dialami perusahaan secara tidak langsung berdampak kepada para karyawannya. Dimana selama lima tahun, dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 telah terjadi peningkatan turnover karyawan pada PT. Istaka Karya. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya indikasi ketidakpuasan kerja karyawan. Diduga, Ketidakpuasan kerja karyawan terjadi karena terdapat masalah-masalah yang dialami oleh perusahaan tersebut.

Salah satunya adalah adanya konflik atau kesalahpahaman yang terjadi antara PT Istaka Karya dengan perusahaan swasta yaitu PT JAIC (Jepang Asia

Investment Company). Konflik yang terjadi antar dua perusahaan tersebut berimbas bagi para karyawan Istaka itu sendiri. Konflik yang disebabkan oleh *commercial paper* berupa utang atas tunjuk, berujung kepada status perusahaan yang dimiliki oleh PT Istaka Karya. Istaka Karya sempat dinonaktifkan sementara oleh Kementerian BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Selama 5 bulan kegiatan perusahaan resmi di nonaktifkan sementara oleh Menteri BUMN.

Seluruh karyawan PT Istaka Karya, tentu saja sangat resah dengan status nonaktif perusahaan tempatnya bekerja. Meskipun saat itu Kementerian BUMN menjamin akan menyelamatkan mereka, dengan cara memindahkan para karyawan tersebut ke BUMN lainnya. Namun, tetap saja, jaminan tersebut tidak sepenuhnya bisa mengusir keresahan yang dialami oleh para karyawan Istaka Karya. Puluhan karyawan Istaka Karya menggelar unjuk rasa di depan gedung Kementerian BUMN. “Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang dialami oleh para anggotanya, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat digambarkan dalam hal nilai tertentu yang merupakan karakteristik dari organisasi yang relatif abadi.”³

Selain iklim organisasi yang dirasa buruk, diduga para karyawan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi diakibatkan permasalahan-permasalahan yang terjadi di perusahaan. Awal mula dari terindikasinya stres kerja yang tinggi dialami oleh karyawan di PT Istaka Karya, adalah berdasarkan data pra riset para karyawan. Pada riset pendahuluan ini, peneliti melakukan wawancara yang

³ Anurag Singh dan A.K. Misra, *Impact Of Organizational Climate in Experiencing Occupational Stress among Executives Of Indian Information Technology Organisations*, (Journal Of Management Convergence, vol. 2 No.2, 2011)

dilakukan pada bulan Januari tahun 2015 yang melibatkan 20 responden.

Responden pra riset ini terdiri dari 17 orang laki-laki dan 3 orang perempuan.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Hasil Pra Riset

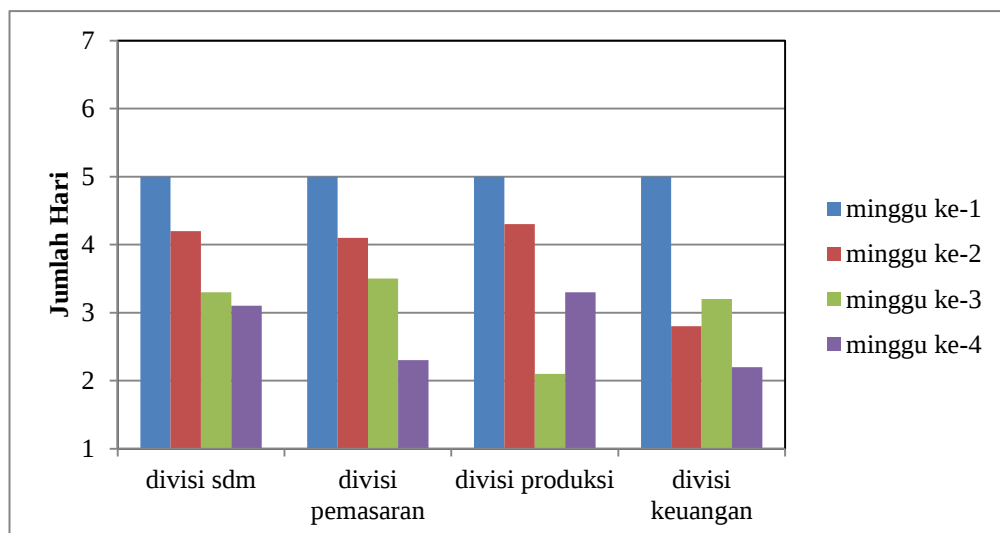
Jenis Kelamin:		
- Laki-laki	17 orang	85%
- Perempuan	3 orang	15%
Usia :		
- 30 - 40 tahun	2 orang	10%
- 40 - 50 tahun	13 orang	65%
- 50 - 60 tahun	5 orang	25%
Terindikasi stress kerja :		
- Ya	13 orang	65%
- Tidak	7 orang	35%

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan data pra riset tersebut, menunjukkan bahwa para karyawan mengalami tingkat stress kerja yang tinggi. Tanda– tanda stres berawal dari para karyawan yang sering mengalami sakit kepala, mudah merasa sakit punggung, dan agak sulit berkonsentrasi. Bahkan terdapat kurang dari lima karyawan mengalami tekanan darah tinggi diakibatkan karena stress yang mereka alami. Kreitner dan Kinicki mendefinisikan “stress kerja sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karaktersitik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.”⁴

⁴ Kreitner & Kinicki, *Perilaku Organisasi* , (Jakarta: Salemba Empat, 2005) hal. 351.

Selain stres yang dialami oleh para karyawan, iklim organisasi juga dirasa kurang baik, sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja oleh para karyawan tersebut. Menurut Al Shamari mendefinisikan “iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.”⁵



Gambar 1.1. Absensi Karyawan Januari 2015 PT. Istaka Karya (Persero)
Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia PT. Istaka Karya (Persero), 2015

Berdasarkan data yang diperoleh tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya indikasi iklim organisasi yang kurang baik. Iklim organisasi yang kurang baik berdampak pula kepada kehadiran karyawan di tempat kerja. Dimana mereka kurang merasa nyaman berada di tempat kerja, sehingga mempengaruhi rekapitulasi absensi karyawan. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat

⁵ Al-Shamari (dalam Suhanto), “Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” Tesis, 2009, hal.18.

pula bersifat mendukung, tergantung bagaimana mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim organisasi yang unik.

Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya. Suatu organisasi tidak terlepas dari lingkungan yang mengelilinginya, baik internal maupun eksternal yang salah satunya adalah iklim organisasi. Selain karyawan dituntut untuk lebih optimal dalam bekerja, lingkungan pekerjaan atau iklim organisasi juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang terjadi di perusahaan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Istaka Karya (Persero)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja yang dialami karyawan PT Istaka Karya (Persero)?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Istaka Karya (Persero)?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Istaka Karya (Persero)?
4. Apakah stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Istaka Karya (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT Istaka Karya (Persero).
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Istaka Karya (Persero).
3. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Istaka Karya (Persero).
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Istaka Karya (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti :

Menambah ilmu pengetahuan dan referensi mengenai pengembangan teori dan konsep manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manfaat lain dapat menjadi masukan untuk bahan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan akibat pengaruh stress kerja dan iklim organisasi.