

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan zaman menyebabkan setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas usahanya agar dapat bertahan dalam ketatnya perkembangan usaha yang ada. Sebagai kunci utama dalam mempertahankan kualitas adalah sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut. Sumber daya yang paling utama adalah sumber daya manusia. Karyawan adalah sumber daya manusia yang paling utama sebagai penggerak untuk maju mundurnya suatu perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan sangat diperlukan. Oleh karena itu, perlu dipikirkan bagaimana caranya agar para karyawan dapat bekerja dengan baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penunjang tercapai tujuan perusahaan. Baik tujuan perusahaan dalam jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang.

Kepuasan dalam bekerja sangatlah diperlukan bagi para karyawan, karena dengan adanya kepuasan dalam diri karyawan saat bekerja, maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan sungguh-sungguh. Namun jika sebaliknya akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Istilah “kepuasan kerja” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap

yang positif terhadap kerja. Minimnya kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer dikalangan ahli psikologi industri dan manajemen. Hal ini terbukti 30 tahun terakhir ini para ahli tersebut mengadakan penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja karyawan yang bekerja di industri-industri besar. Menurut Robbins & Connors (1960), pada tahun 1959 terdapat 26 penelitian tentang kepuasan kerja dalam hubungannya tidak kurang dari 74 macam variabel. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Kepentingan individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Kepentingan industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perubahan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, kepentingan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimal dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis dan wawancara Peneliti dengan beberapakaryawan PT. Duta Sarana Perkasa Plan II, peneliti melihat adanya suatu fenomena yang menunjukkan bahwa mereka merasa kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan, yang membuat mereka stres, sehingga mereka bekerja dengan bermalas-malasan, dan hasil pekerjaan mereka pun menjadi tidak maksimal. Dalam masalah ini banyak hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan merasa puas dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah terpenuhinya hak karyawan. Karena dengan terpenuhinya hak para karyawan, mereka akan merasa perusahaan benar-benar mengerti kebutuhan mereka, sehingga motivasi kerja mereka akan meningkat dan begitupun dengan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Tetapi pada kenyataannya tidak semua perusahaan selalu dapat memenuhi hak para karyawannya, seperti yang terjadi pada PT. Metro Batavia, karyawan PT. Metro Batavia mengancam akan melakukan aksi merebahkan diri di jalanan. Sebelum melakukan aksi, para karyawan ini terlebih dulu memblokir pintu M1 bandara Soekarno Hatta. Langkah ini bertujuan pertama untuk meminta jaminan pesangon karyawan yang utama dan pertama dibayar sebesar Rp 41,1 miliar. Kedua, menjaga agar kreditur lain tidak masuk sebagai pihak yang termasuk hak istimewa.¹ Jadi kita perusahaan tidak dapat memenuhi hak karyawannya dan menjadikan karyawan itu merasa tidak puas, mereka dapat melakukan hal-hal diluar batas, seperti contoh karyawan PT. Metro Batavia tadi.

Selanjutnya terdapat faktor yang menjadi pengaruh yang cukup besar bagi kepuasan kerja karyawan yaitu manajemen perusahaan itu sendiri. Mengapa dikatakan demikian, karena setiap karyawan pasti bergantung kepada perintah dari atasan, jika para atasan tidak *care* atau memiliki perhatian yang lebih bagi karyawan, itu akan sangat berdampak negatif bagi psikologis karyawan itu sendiri yang berimbas pada rendahnya motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itu setiap perusahaan sangat perlu memperhatikan setiap karyawannya, tidak hanya menjadikan karyawan sebagai mesin pencetak pundi-

¹<http://www.beritasatu.com/industri-perdagangan/103332-mantan-karyawan-batavia-air-ancam-tutup-jalan.html> (diakses pada tanggal 20 Maret 2013)

pundi rupiah. Namun pada kenyataannya, masih saja terdapat para pihak manajemen yang tidak melakukan kerjanya dengan baik, seperti buruknya kinerja manajemen pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang dinilai melakukan pelanggaran peraturan ketenagakerjaan. Misalnya, mempekerjakan pekerja outsourcing lewat tender. Akibatnya, perusahaan outsourcing yang menawarkan harga paling murah yang menang, sehingga kesejahteraan pekerja terabaikan.² Hal-hal yang semacam ini dapat menurunkan kepuasan dalam bekerja, jadi karyawan merasa tidak diberlakukan adil oleh pihak perusahaan. Dan ini pun menjadi salah satu alasan terjadinya aksi yang dilakukan para buruh (karyawan).

Motivasi didalam melakukan pekerjaan adalah hal yang sangat penting. Karena dapat meningkatkan semangat para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Mereka menjadi merasa memiliki tanggung jawab lebih dalam pekerjaan itu sendiri. Namun pada kenyataan yang terjadi masih banyak karyawan yang memiliki motivasi yang rendah. Beberapa perusahaan memiliki prosedur kerja yang sudah terarah dan tidak begitu sulit untuk diikuti. Jika para karyawan menjalankan tugasnya dengan benar dan sesuai arahan manajemen dan instruksi atasan, seharusnya bisa menghasilkan kinerja yang baik. Namun masih banyak karyawan yang merasakan bahwa motivasi yang didapat kurang. Sehingga mereka menjadi bermalas-malasan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Potensi kemampuan yang ada tidak digunakan dengan sepenuh daya dan upaya. Jika saja karyawan bisa bekerja dengan tingkat motivasi yang tinggi, perusahaan akan diuntungkan berkat produktivitas hasil kinerja yang

²<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt513db19a72654/masalah-ketenagakerjaan-di-bumn-harus-cepat-diselesaikan> (diakses pada tanggal 20 Maret 2013)

meningkat. Karyawan jadi rajin bekerja dan termotivasi tinggi akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.³ Dengan meningkatnya motivasi pada diri karyawan, maka tingkat kepuasan dalam bekerja pun meningkat dan akan berdampak positif dalam melakukan produktivitas.

Faktor selanjutnya ialah ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Faktor ini pun sangat menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja pada diri karyawan. Seperti yang terjadi pada puluhan karyawan SCTV yang mendapat ancaman PHK dari pihak manajemen, dan mengadukan nasibnya ke Kesatuan Buruh Hanura (KBH) di Jakarta, Senin. Kepada Ketua Umum KBH Kusuma Soekasah, mereka meminta agar KBH turut memperjuangkan nasib mereka. Salah seorang karyawan, Sudirman, menuturkan, awalnya 150 karyawan akan dialihkan sebagai karyawan kontrak, namun 15 orang diantaranya, termasuk dirinya, menolak kebijakan itu. Pada kenyataannya hanya 10 orang yang mendapat surat skorsing, dan sisanya belum menerima dan melihat secara jelas surat skorsing tersebut. “Anehnya pihak manajemen mengatakan surat skorsing sudah sampai kepada semua karyawan, dengan bukti surat tanda terima. Ketua Umum KBH Kusuma Soekasah menyesalkan sikap yang diambil oleh manajemen SCTV. Menurutnya, pemutusan sepihak yang dilakukan oleh SCTV selain merugikan hajat hidup orang banyak, tentunya melanggar undang-undang. “Pihak manajemen tidak bisa melakukan *pemecatan* sepihak, dan kami KBH siap memperjuangkan nasib para karyawan SCTV sampai di pengadilan sekalipun,” katanya. Sebelumnya

³<http://www.WordPress.com> oleh rezawismail. (diakses pada tanggal 27 Maret 2013)

karyawan SCTV yang umumnya terdiri dari sopir dan satpam itu juga telah mengadakan nasibnya ke Komnas HAM.⁴

Dan faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Dokumen Foto yang diambil tanggal 24 Feb 2010, terlihat seorang wakil pembicara dan karyawan yang berkumpul di luar pabrik Foxconn di Shenzhen, Provinsi Guangdong Cina selatan. “Perusahaan hanya mementingkan kepentingan bisnisnya dengan memeras tenaga karyawan, sementara upah pekerjanya sendiri masih sangat rendah, ironisnya karyawan tidak berdaya akan kebijakan ini”. Pemogokan di Perusahaan Honda Motor dan serentetan bunuh diri karyawan di Foxconn Technology (produsen raksasa elektronik untuk industri seperti Apple, Dell dan Hewlett-Packard) membuat Pemerintah Cina harus melakukan pertemuan dengan perwakilan Management Perusahaan.

Seorang Insinyur berumur 28 tahun yang bekerja untuk Foxconn (pembuat iPhone, iPads dan gadget elektronik lainnya termasuk Apple Inc) meninggal dunia “kematianya mendadak” di rumahnya di dekat pabrik Foxconn Shenzhen di provinsi Guangdong China selatan. Penyebab kematian sedang diselidiki dan “kita sedang mengumpulkan informasi-informasi pendukung penyebab kematian insinyur ini termasuk keterkaitannya dengan pekerjaan,” kata salah satu perwakilan management perusahaan.

Surat kabar Ming Pao di Hong Kong, melaporkan bahwa salah satu kerabat dekat Insinyur mengklaim kematian rekan kerjanya itu dikarenakan “stres kerja”,

⁴<http://www.AntaraNews.Com> (diakses pada tanggal 27 Maret 2013)

setelah bekerja 34 jam tanpa istirahat. Dampak dari laporan surat kabar yang terbit langsung direspon positif oleh Perusahaan dengan mengumumkan pemberian 30 persen bonus pada karyawannya untuk meningkatkan dan membantu terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik selain itu kerja lembur karyawan akan dikurangi sehingga bisa lebih banyak waktu untuk beristirahat. Aktivis ketenagakerjaan menuduh perusahaan memiliki gaya manajemen yang kaku, dan karyawannya dipaksakan untuk bekerja terlalu keras, namun Foxconn menyangkal tuduhan ini. Dalam setahun ini di Perusahaan Foxconn “Sepuluh pekerjanya telah bunuh diri dan tiga lainnya melakukan percobaan bunuh diri, rata-rata mereka tewas karena terjun dari atas bangunan. Perwakilan Foxconn Terry Gou berjanji untuk berusaha mencari jalan keluar agar kejadian bunuh diri maupun percobaan yang dilakukan karyawan tidak terjadi lagi kedepannya.⁵ Kasus ini menerangkan mengenai aksi protes para pekerja Foxconn di China yang mengatakan bahwasanya pihak perusahaan tidak memikirkan hak para pekerja. Upah yang diberikan tidak setimpal dengan apa yang dikerjakan. Hal tersebut terbukti dengan tewasnya salah satu karyawan PT. Foxconn yang mati dirumahnya akibat stress kerja. Stress yang dialami pekerja tersebut dikarenakan perusahaan menuntut untuk bekerja keras tanpa istirahat.

Seperti halnya pada tempat penelitian PT. Duta Sarana Perkasa Plan II berdasarkan hasil dari wawancara kepada beberapa karyawan, peneliti melihat adanya tanda-tanda yang mengarah kepada tingkat stress kerja yang dialami oleh

⁵<http://heruzi.wordpress.com/kumpulan-kasus-kasus-nyata-bentuk-prilaku-stres-kerja-motivasi-dan-kepuasan-kerja/> (diakses pada tanggal 1 Mei 2013)

para karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada perusahaan tersebut.

Dan berdasarkan penjelasan di atas, Peneliti menyimpulkan apa saja faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yakni tidak terpenuhinya hak karyawan, buruknya manajemen perusahaan, rendahnya tingkat motivasi, tingginya tingkat ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan meningkatnya stres kerja. Perhatian dan kepedulian perusahaan terhadap karyawan yang harus selalu ditingkatkan untuk dapat menyelesaikan masalah rendahnya kepuasan kerja. Dengan melihat dampaknya masalah yang terjadi dalam kepuasan kerja ini, peneliti menjadi tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai masalah kepuasan kerja tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas rendahnya kepuasan kerja, juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Tidak terpenuhinya hak karyawan
2. Buruknya manajemen perusahaan
3. Rendahnya tingkat motivasi
4. Tingginya tingkat ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
5. Meningkatnya stres kerja.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah rendahnya kepuasan kerja memiliki penyebab yang sangat luas. Dikarenakan keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja ?”.

E. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memiliki kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, untuk pengembangan wawasan keilmuan. Serta memperoleh pengetahuan tentang hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.
2. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan dimasa mendatang guna pencapaian tujuan maupun pengembangan kualitas perusahaan. Selain itu, sebagai bahan masukan dalam usaha memecahkan masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja.
3. Bagi perpustakaan, menambah koleksi perpustakaan UNJ serta sumber referensi bagi rekan mahasiswa lain yang mungkin akan mengadakan penelitian di masa yang akan datang sehingga menambah wawasan berpikir.

4. Bagi institusi, yaitu Universitas Negeri Jakarta sebagai bahan referensi pustaka.