

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

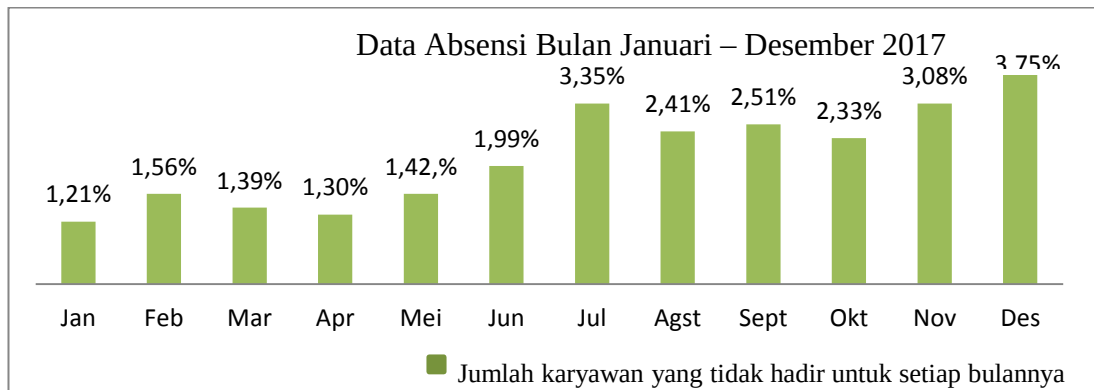
Semakin berkembang pesatnya inovasi dalam ranah teknologi maupun industrialisasi membuat perusahaan semakin lebih kompetitif untuk menghadapi persaingan yang ketat di era modern. Banyak tantangan atau hambatan yang harus dihadapi oleh perusahaan sehingga perusahaan perlu mengembangkan kualitas, keterampilan serta keahlian sumber daya mereka untuk tetap bersaing dan terus maju. Pada prinsipnya, salah satu sumber daya yang paling penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

SDM mempunyai peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi dan diperlukan kesiapan yang matang dalam pengelolaannya. Akan tetapi, mengelola karyawan tidaklah mudah karena mereka mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, maupun latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi. Oleh karena itu, diperlukan sosok pemimpin didalamnya. Lin, Chen, dan Sun (2015) Pemimpin perlu menangani karyawan dengan cara yang tepat untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi mereka, manajemen karyawan yang tidak benar akan menghadapi banyak tantangan yang akan terjadi di setiap organisasi. Salah satunya yaitu berdampak pada sikap atau perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Sikap atau perilaku inilah yang nantinya akan memunculkan reaksi terhadap kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Pada dasarnya, setiap

individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Lu *et al.*, 2013). Karyawan yang merasa puas akan menguntungkan sebuah organisasi, karena lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga kualitas kinerja dalam bekerja yang dihasilkan semakin meningkat (Gupta, 2013). Karyawan yang mencapai kepuasan kerja cenderung akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dapat diukur melalui tingkat absensi karyawan. apabila tingkat absensi karyawan tersebut rendah dapat diartikan bahwa mereka juga memiliki peluang keinginan berpindah yang kecil. Riaz *et al.*, (2016) sikap ketidakpuasan kerja karyawan akan menimbulkan dampak buruk pada produktivitas suatu organisasi, dan menghambat jalannya operasi suatu perusahaan.

Masalah kepuasan kerja dapat terjadi dimanapun tergantung dari permasalahan dan jenis usahanya. Salah satu perusahaan yang mengalami masalah kepuasan kerja yaitu PT “HF”. PT “HF” merupakan perusahaan yang bergerak di bidang garmen dalam memproduksi pakaian jadi dan telah di ekspor keberbagai negara asing. indikasi kepuasan kerja yang rendah berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pihak HRD PT “HF” digambarkan melalui gejalanya pada tingkat absensi yang mengalami fluktuasi selama 1 tahun terakhir. Data terkait hal tersebut dapat dilihat pada Gambar I.1 dibawah ini.



Gambar I.1 Data Absensi Karyawan Bulan Januari - Desember 2017

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2018

Berdasarkan data absensi tersebut dapat dilihat terjadi Fluktuasi untuk 1 tahun terakhir, terlihat di bulan Januari hingga Juli 2017 tingkat absensi karyawan terjadi kenaikan yang cukup signifikan, hal ini berdasarkan data karyawan yang mengajukan cuti hamil sebanyak 1,76 persen di bulan Juli sedangkan di bulan sebelumnya hanya 0,8 persen. Hal tersebut terus terjadi di bulan berikutnya hingga akhir bulan Desember 2017 yang terus mengalami fluktuasi. Selanjutnya, rata-rata ketidakhadiran di bulan Januari hingga Desember tahun 2017 sebesar 4,57 persen. Flippo dalam Putra dan Sudharma (2016) apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 persen sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Dengan tingkat absensi diatas 4 persen, merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini. Kepuasan kerja yang rendah dapat menjadi hal yang penting dalam penurunan produksi karyawan dan dapat menghasilkan perilaku seperti ketidakhadiran dan niat berpindah Dupre dan Day dalam Venkataraman dan Ganapathi (2013).

Terdapat beberapa indikasi yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh dari berbagai referensi jurnal penelitian sebelumnya. Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan gaji, stres kerja, pemberdayaan, perusahaan dan kebijakan administrasi, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain, dan kondisi kerja sama keseluruhan, karena kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi terwujudnya keberhasilan suatu organisasi (Waheed *et al.*, 2011). Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan pra-riset untuk melihat apa saja indikasi dari permasalahan kepuasan kerja pada PT “HF”. Berdasarkan hasil pra-riset diperoleh dua faktor yang paling tinggi indikasinya yaitu *work family conflict* dan stres kerja. Data terkait hal tersebut dapat dilihat pada Tabel I.1 dibawah ini.

Tabel I.1
Hasil Pra-riset karyawan pada PT “HF”

No	Indikasi	Jumlah karyawan yang memilih
1	<i>Work-family conflict</i>	18
2	Stres Kerja	16

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2018

Pra-riset dilakukan dengan cara menyebarkan pertanyaan kepada 30 responden secara *random*. beberapa variabel yang terkait penyebab dari kepuasan kerja diambil lalu dari tiap-tiap variabel dibuat satu (1) pertanyaan untuk mendapatkan penyebab dari variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil data pra-riset tersebut dapat diketahui penyebab terbesar mengenai kepuasan kerja karyawan PT “HF” terletak pada indikasi *work-family conflict* dengan 18 responden dan stres kerja dengan 16 responden. Hal ini juga dikuatkan melalui wawancara yang dilakukan peneliti pada beberapa karyawan PT “HF”.

Sebagian besar karyawan mengalami kekecewaan atau konflik batin antara kepentingan keluarga yang terbengkalai karena bekerja yang menyebabkan waktu bersama keluarga berkurang. Konflik antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga karyawan adalah dua domain yang paling penting. Terkadang dua domain tersebut tidak sejalan, bertentangan, atau dapat menyebabkan konflik satu sama lain. Hal ini sangat wajar mengingat mayoritas karyawan pada perusahaan ini adalah wanita dan sekitar 60% dari total keseluruhan karyawannya sudah menikah. Wanita tentu saja lebih beresiko mengalami konflik batin karena mereka juga memiliki tanggung jawab yang besar di kehidupan keluarga. Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak HRD (yang kebetulan wanita), beliau memiliki konflik batin terhadap peran yang dimilikinya saat ini yaitu sulitnya dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, disamping perannya menjadi seorang istri, beliau juga seorang ibu yang tentunya juga harus mengurus anak. Beliau banyak sekali menghabiskan waktunya untuk di kantor terlebih ketika sabtu ataupun minggu terkadang harus bekerja menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan. Konflik batin juga dirasakan oleh beberapa karyawati lainnya, mereka merasa terjebak dalam dua situasi, yaitu pekerjaan dan keluarga. Terkadang mereka sering izin ketika sedang bekerja karena masalah keluarga yang mendadak sehingga mengakibatkan terbengkalainya pekerjaan di pabrik, begitu juga sebaliknya. Sulitnya untuk menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan *work-family conflict*, bilamana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga atau sebaliknya yang pada

akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan baik pria maupun wanita. Hasil penelitian Ru Hsu (2011) menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki efek negatif pada kepuasan kerja. Artinya, *work-family conflict* dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan kedua yang menjadi indikasi kurangnya kepuasan kerja karyawan yaitu stres kerja. Berdasarkan wawancara peneliti, ditemukan gejala-gejala stres kerja pada karyawan PT “HF”. Gejala stres dari karyawan dapat terlihat secara fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres secara fisiologis yang dikeluhkan karyawan yaitu seringnya mengalami mual, sakit kepala, sakit maag, sakit punggung, maupun sulit untuk tidur nyenyak. Secara psikologis yang dikeluhkan karyawan yaitu sering mengalami kecemasan, perasaan yang mudah tersinggung, dan adanya karyawan yang merasa di bawah tekanan pekerjaan. Sedangkan stres secara perilaku, khususnya bagi karyawan sering mengalami perubahan suasana hati dan menangis yaitu sering marah, mudah lupa, absen dan kehilangan nafsu makan. Gejala-gejala stres yang timbul tersebut berakibat pada perilaku karyawan yang cenderung mulai malas dalam bekerja sehingga sering absen. Jika hal tersebut terus menerus diabaikan, maka akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan. Penelitian Lee *et al.*, (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, jika tingkat stres tinggi maka akan berdampak pada penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena serta uraian dari data yang peneliti dapatkan tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work-Family Conflict*, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT HF”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari *work-family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan pada PT HF?
2. Apakah *work-family conflict* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT HF?
3. Apakah stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT HF?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari *work-family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan pada PT HF;
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT HF;
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT HF;

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana penambahan dan pengembangan ilmu baru penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *work-family conflict*, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai acuan dan referensi bagi pemecahan masalah kepuasan kerja untuk berbagai pihak khususnya pada perusahaan yang bersedia menjadi objek penelitian.