

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat, sehingga harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Sumber daya yang dimaksud bukan hanya berupa materi namun juga meliputi sumber daya manusia dan sumber daya lain yang terkait, dimana sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang mendorong terjadinya produktifitas dalam suatu perusahaan, untuk itu perusahaan perlu mempersiapkan sumber daya manusia berdaya saing tinggi.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan setiap kegiatannya sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Manusia memiliki peran penting sebagai perencana, pelaksana dan juga pengendali untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tanpa ada peran aktif dari manusianya, maka tujuan perusahaan itu tidak mungkin dapat terwujud.

Berdasarkan hasil wawancara awal pada *Human Resource Development* (HRD) PT. Pioneer, peneliti mendapat data yang berhubungan dengan rendahnya

kepuasan kerja karyawan yaitu data absensi karyawan selama tiga bulan terakhir.

Berikut adalah data ketidakhadiran karyawan yang didapat.

Tabel 1.1

**Absensi Ketidakhadiran Karyawan
PT. Pioneer Jakarta
Periode Maret - Mei 2016**

Bidang	Bulan		
	Maret	April	Mei
Industrial Engine	4	3	4
Marine Engine	2	3	4
Distributor Product & Support	1	1	3
Finance, ADM & Planning	3	3	4
Personnel, General Affair & Logistic	2	4	3
Jumlah	12	14	18

Sumber: Data Internal PT. Pioneer

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa ketidakhadiran karyawan mengalami kenaikan pada periode Maret hingga Mei. Pada bulan Maret karyawan yang tidak hadir berjumlah 12 karyawan, selanjutnya pada bulan April karyawan yang tidak hadir berjumlah 14 karyawan dan pada bulan Mei karyawan yang tidak hadir cukup tinggi yaitu berjumlah 18 karyawan. Melihat fenomena di atas dapat dikatakan bahwa ketidakhadiran karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan sebetuk rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya, namun kepuasan kerja bersifat subjektif. Kepuasan kerja antara individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda, karena setiap individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasannya. Kepuasan yang dimiliki karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana

kinerja pegawai tersebut namun hal tersebut tidak menjamin karyawan merasa puas karena pada hakikatnya manusia tidak mempunyai rasa puas.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya, karena kepuasan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya mempunyai pengaruh cukup besar baik secara langsung maupun tidak langsung.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal yang mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran karyawan. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan akan menimbulkan dampak negatif seperti kemangkiran, pindah kerja, malas bekerja dan sebagainya. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri serta perusahaan. Kondisi inilah yang sangat didambakan oleh manajemen perusahaan atau organisasi serta karyawan itu sendiri.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan antara lain sistem penilaian, penempatan kerja karyawan, komitmen organisasi, motivasi kerja karyawan dan stres kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sistem penilaian. Sistem penilaian yang baik akan menjadi dorongan yang kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi pada masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya. Hasil penilaian tersebut dapat menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang

diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam promosi, alih tugas, alih wilayah, maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Namun dalam prakteknya perusahaan memiliki sistem penilaian yang kurang baik dengan adanya penilaian yang tidak dilakukan secara obyektif dan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada. Disini, atasan memiliki kecenderungan memberikan nilai tengah dan tidak ingin ambil pusing dalam menentukan penilaian untuk karyawan karena ingin menghindari kontroversi atau kritik. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan kerja karyawan. Penempatan karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan bagi perusahaan karena kegiatan penempatan karyawan ini sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian, kepribadian dan latar belakang pendidikannya, akan membuat karyawan semakin termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian kepuasan kerja pun akan meningkat.

Tetapi dilapangan banyak karyawan yang merasa kurang puas karena ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahlian, kepribadian dan latar belakang pendidikannya. Hal ini yang mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat pula dipengaruhi oleh komitmen organisasi. karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan selalu berusaha untuk bekerja

dengan baik. Hal itu dikarenakan hasil pekerjaan yang dilakukannya dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dan ini pada akhirnya akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan dalam bekerja.

Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan menjalankan komitmen yang seutuhnya pada perusahaan. Banyak ditemukan karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Karyawan ini tidak peduli terhadap perusahaan, sering absen dalam pekerjaannya dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya tidak dikerjakan dengan sepenuh hati sehingga hasil yang diperolehnya pun selalu membuat dirinya tidak pernah merasa puas. Perasaan yang kurang puas ini pada akhirnya dapat mengurangi kepuasan kerja.

Dengan adanya motivasi kerja dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan terwujud jika para karyawannya mempunyai kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu manajemen dan pimpinan harus dapat memberikan dorongan dan semangat pada karyawan dalam bekerja.

Tetapi dilapangan banyak karyawan yang kurang memiliki motivasi kerja yang ada didalam dirinya. Manajemen dan atasan didalam perusahaan pun kurang memberikan dorongan dan semangat pada karyawan dalam bekerja. Banyak karyawan yang tidak mau mengembangkan potensi yang ada pada dirinya

sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang baik. Pada akhirnya hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja para karyawan.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga menimbulkan stres yang disebabkan oleh pekerjaan. Stres merupakan suatu tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan yang terjadi yang dirasa mengganggu sehingga mengakibatkan seseorang merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber stres yang berasal dari pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat dan target pekerjaan yang harus dipenuhi dapat menyebabkan kondisi ketegangan pada diri karyawan. Stres kerja inilah yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Pada kenyataannya, banyak ditemukan di dalam sebuah perusahaan karyawan yang memiliki stres kerja. Jika karyawan memiliki stres kerja yang berlebihan maka akan menimbulkan dampak yang tidak sehat, karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh, akibatnya ia tidak mampu lagi mengambil keputusan-keputusan yang tepat dan perilakunya pun ikut terganggu. Selama stres ini belum teratasi maka akan mengurangi tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pioneer yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda No. 40-42 Gambir, Jakarta Pusat. PT. Pioneer bergerak dalam bidang *Trading* dan *Service*. Dimana bidang *trading* itu sendiri merupakan penjualan mesin diesel untuk berbagai keperluan pelanggan di Indonesia karena PT. Pioneer menjadi

perwakilan remi sebuah perusahaan mesin diesel dari Jepang. Sedangkan bidang *service*, PT. Pioneer dapat melayani jasa *service* bagi pelanggan apabila terjadi kerusakan suku candang dari mesin diesel tersebut.

PT. Pioneer berupaya untuk menanggulangi atau mengendalikan stres kerja yang menjadi salah satu penyebab menurunnya kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dalam perusahaan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kurang baiknya sistem penilaian
2. Penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai
3. Rendahnya komitmen organisasi
4. Kurangnya motivasi kerja karyawan
5. Stres kerja yang tinggi

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, terdapat banyak hal yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Dikarenakan peneliti memiliki keterbatasan dari segi dana dan waktu, maka

masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada: “Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja”.

D. Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan beberapa masalah yang dapat diidentifikasi maka dapat disusun suatu perumusan masalah yaitu: “Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Pioneer Jakarta?”.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memiliki kegunaan dalam menambah pengetahuan, mengetahui ada atau tidaknya hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja, serta dapat menjadi sarana untuk penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan dan juga dapat memberikan pengalaman dalam penelitian ini.

2. Bagi PT. Pioneer

Penelitian ini memberikan kegunaan bagi perusahaan, dapat mengetahui permasalahan yang ada, dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil. Guna memperbaiki permasalahan yang terjadi, penelitian ini dapat juga menjadi referensi bagi perusahaan.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini memiliki kegunaan sebagai bahan referensi bagi Pusat Belajar Ekonomi (PBE) dan UPT Perpustakaan UNJ serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi akademika yang akan mengadakan penelitian.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, dalam melengkapi jurnal penelitian terdahulu, dan dari hasil penelitian ini dapat memperkuat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.