

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha industri sepatu, khususnya sepatu olahraga dengan merk Tomkins. Sesuai dengan visi dan misi perusahaan yakni menjadikan industri sepatu no satu di dunia dan menjadi industri pembuatan sepatu modern dengan kualitas terbaik dan menjadi rekan terpercaya, masa kini dan masa mendatang. Oleh karena itu karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk sebagai salah satu unsur utama kegiatan operasional perusahaan harus memiliki pengetahuan, keterampilan maupun sikap. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja karyawan.

Namun, mengelola karyawan bukan hal yang mudah, karena mereka mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi. PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk menganggap stres kerja menjadi suatu hal yang rentan terjadi pada karyawan karena adanya berbagai tuntutan kerja yang banyak dan adanya jam lembur yang harus dilakukan.

Saat ini karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres yang berdampak kepada ketidakpuasan kerja. Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, serta ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas-tugas yang saling bertentangan. Hal-hal tersebut merupakan contoh pemicu stres kerja. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri (Hermita, 2011).

Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan kinerja suatu individu menurun,

**Ihsan Akbar, 2018**

*PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE TBK*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

sebab ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada kinerja karyawan. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara

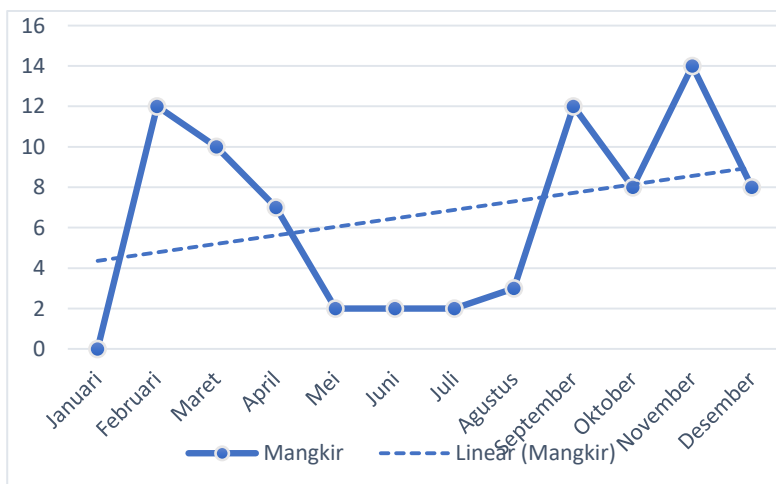
**Ihsan Akbar, 2018**

*PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE TBK*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satunya bentuk perilaku karyawan tersebut yaitu keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*). Persoalan-persoalan sumber daya manusia ini seringkali muncul sehingga menghambat kinerja perusahaan dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk, pemakaian jumlah karyawan kontrak yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah karyawan tetap diharapkan dapat memberikan efisiensi dan kinerja yang baik bagi perusahaan. Namun, pada kenyataannya hal tersebut berdampak sebaliknya. Banyak karyawan kontrak yang meninggalkan pekerjaan dalam kondisi terbengkalai dalam arti pekerjaan banyak tertunda akibat dari tidak masuknya karyawan yang bersangkutan dengan berbagai alasan. Meningkatnya jumlah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan rendah. Sebagai gambaran grafik dibawah ini menunjukkan daftar absensi karyawan kontrak selama periode Januari - Desember 2017.



Sumber : Devisi SDM PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk 2017

Ihsan Akbar, 2018

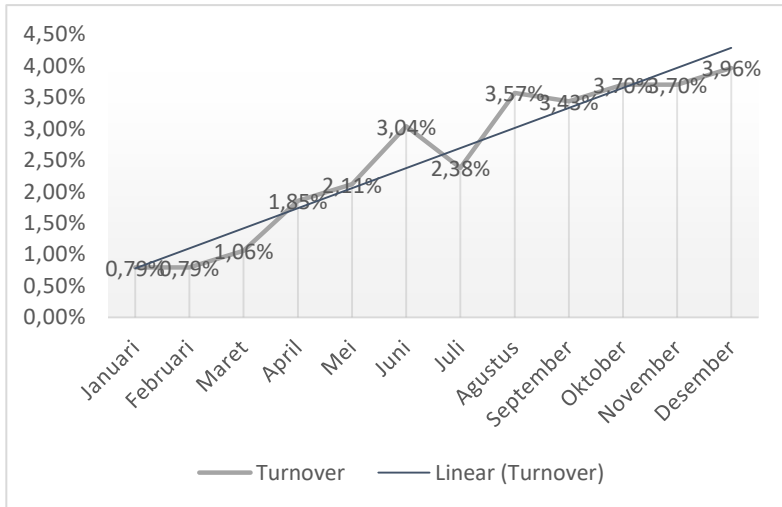
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE TBK

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

**Gambar 1. 1**  
**Tingkat Absensi Karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk**  
**Januari - Desember 2017**

Berdasarkan grafik diatas dapat dinyatakan bahwa tingkat absensi karyawan kontrak pada periode januari - desember 2017 mengalami fluktuasi yang cenderung meningkat. Ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk sudah lebih tinggi dibandingkan batas maksimum absensi karyawan yang ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang nyaman bagi karyawan. Hal ini perlu dilakukan mengingat rendahnya semangat karyawan dalam bekerja mengindikasikan tingkat kepuasan kerja karyawan rendah yang berarti pula gejala munculnya keinginan untuk berpindah dari karyawan ke tempat lain cenderung tinggi.

Berkaitan dengan tingkat *turnover* pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk sebagaimana dapat dilihat pada grafik dibawah ini :



Sumber : Devisi SDM PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk 2017

Ihsan Akbar, 2018

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE TBK**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

**Gambar 1. 2**  
**Data Turnover Karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk**  
**Januari – Desember 2017**

Berdasarkan grafik diatas terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan kontrak yang cukup tinggi dalam satu tahun terakhir. Pada Januari - Desember 2017 tingkat *turnover* karyawan mengalami fluktuasi yang cenderung meningkat. Tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada bulan agustus yaitu sebanyak 3.57%. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar, dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor pembentuk ketidakkepuasan kerja memegang peranan penting yang cukup signifikan, sehingga alasan tersebut maka penelitian ini dilakukan.

Secara terorisitas dalam penelitian yang dilakukan oleh (Zoliswa, 2015) menjelaskan bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun. Berdasarkan suatu penelitian yang dilakukan oleh (Awang, 2013) menjelaskan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi hasil organisasi seperti pada kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Begitu juga menurut (Robbins & Judge, 2016) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakugan pada tanggal 22 maret 2018 dengan manajer SDM PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk menjelaskan bahwa karyawan seringkali mengalami stres kerja karena disebabkan oleh faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja. Faktor-faktor tersebut yaitu tuntutan pekerjaan yang dimana karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk khususnya pada divisi produksi dituntut untuk menyelesaikan 40 pasang sepatu dalam waktu satu jam dan seringkali tidak memenuhi target. Faktor lainnya yaitu tekanan yang diberikan oleh atasan atau kepala bagian untuk mencapai target pekerjaan seringkali menimbulkan stres kerja. Panggilan tugas untuk melaksanakan lembur juga seringkali menimbulkan stres kerja karyawan. Faktor lainnya yang seringkali menimbulkan stres kerja karyawan yaitu kompensasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan. Stres kerja yang tinggi akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja sehingga dapat mengakibatkan menurunnya moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, dan menurunnya tingkat kualitas kerja

**Ihsan Akbar, 2018**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE TBK**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

karena pekerjaan tidak dikerjakan dengan sepenuh hati oleh karyawannya, sehingga produk yang dihasilkan menjadi tidak sempurna dan menaikkan jumlah produk yang cacat, sehingga lebih jauh lagi akan menimbulkan kerugian materil bagi perusahaan.

Maka dari itu untuk membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk., maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam tema sentral: **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Tingginya tingkat stres kerja dari karyawan merupakan gejala dari kurang stabilnya perusahaan. Dengan tingginya tingkat stres kerja karyawan, tingkat ketidakpuasan kerja karyawan pun akan meningkat. Faktor lain yang mempengaruhi masalah ketidakpuasan kerja karyawan kontrak terlihat dari munculnya kecemburuan atas besarnya gaji dan tunjangan yang tidak sama antar bagian.

Ketidakpuasan karyawan ini muncul sebagai akibat dari rendahnya pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan, sehingga mengakibatkan gairah dan motivasi kerja karyawan menurun. Karyawan yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang rendah dan biasanya akan memilih untuk keluar dari perusahaan. Tingkat *turnover* karyawan dalam dua bulan terakhir yang masih cukup tinggi menunjukkan bahwa masalah penanggulangan stres kerja karyawan yang tidak optimal memegang peranan penting dalam kaitannya dengan ketidakpuasan kerja karyawan.

## 1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran stres kerja pada karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap ketidakpuasan kerja karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk?

Ihsan Akbar, 2018

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE TBK**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) |  
perpustakaan.upi.edu

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran stres kerja pada karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.
2. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap ketidakpuasan kerja karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman lebih mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui penerapan ilmu dan teori yang didapatkan selama perkuliahan dan meninjau dari realita yang ada, sehingga dapat dijadikan salah satu acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi dan pengetahuan bagi PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk dalam dalam mengatasi ketidakpuasan kerja karyawan melalui pengendalian stres kerja.