

Bab I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia semakin terasa dalam era globalisasi, terutama globalisasi ekonomi yang ditandai dengan persaingan ketat dalam dunia usaha. Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka ia dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan. Fred Luthans (terjemahan V.A. Yuwono, dkk 2006:439) mengemukakan bahwa: "Terdapat bukti bahwa banyak manajer melaporkan stres berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana".

Masalah stres ini merupakan salah satu masalah yang serius menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka. Stres merupakan penyakit yang menjadi sumber pemborosan waktu yang paling besar. Stres bagi karyawan dapat merupakan tantangan, rangsangan, dan

pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya.

Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stres yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan.

Stephen P. Robbins (terjemahan Benyamin Molan 2006:806) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* terjemahan Benyamin Molan mengemukakan bahwa:

Dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik – baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Locke yang dikutip oleh Fred Luthans dalam bukunya *Perilaku Organisasi* (terjemahan V.A. Yuwono, dkk 2006:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “Keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Kualitas kepuasan kerja dapat dilihat dari indikasi yang ditampilkan melalui sikap para karyawan terhadap pekerjaannya. Indikasi dari kepuasan kerja di antaranya adalah kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Apabila prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan tinggi maka kepuasan kerja karyawan baik dan sebaliknya jika prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang atau rendah.

Berdasarkan hasil survey pada tanggal 16 April 2007 didapatkan informasi bahwa pada periode tahun 2005 sampai dengan tahun 2006 karyawan yang berhenti sebanyak 7 orang, sedangkan pada periode tahun 2006 sampai dengan awal tahun 2007 sebanyak 2 orang, alasan karyawan pindah dari tempat kerjanya

dikarenakan telah mendapatkan pekerjaan di tempat lain dengan gaji atau imbalan yang lebih baik. Alasan lainnya diduga dikarenakan adanya ketegangan-ketegangan atau stres pada karyawan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan seperti banyaknya tugas yang harus ia kerjakan sehingga ia merasa lelah dan bosan. Berikut ini Data Kehadiran pada Divisi Sekretariat Perusahaan dan Sumber Daya Manusia di PT. INTI (Persero) Bandung:

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan Tahun 2003-2007

Tahun	Mangkir %	Terlambat Datang %	Cepat Pulang %	Rasio %	Keterangan
2003	8.45	1.48	3.39	87.3	-
2004	6.08	3.53	2.02	118.7	Naik
2005	10.04	1.7	2.07	109.7	Turun
2006	10.13	2.44	2.58	110.4	Naik
2007	11.24	2.67	2.82	-	-
Rata-rata	9.178	2.36	2.58		

Sumber: Divisi Sekretariat Perusahaan dan Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung

Berdasarkan data di atas, terlihat adanya tingkat kedisiplinan yang rendah, karena masih sering terjadi kemangkiran, keterlambatan masuk dalam bekerja dan cepat pulangnya para karyawan sebelum waktunya. Prosentase kemangkiran setiap tahunnya mengalami peningkatan dengan rata-rata sebesar 9.178%, prosentase keterlambatan datang karyawan juga mengalami kenaikan setiap tahunnya dengan rata-rata 2.36%, walaupun pada tahun 2005 mengalami penurunan menjadi 1.7%, sedangkan prosentase cepat pulang karyawan setiap tahunnya mengalami kenaikan walaupun tidak terlalu besar prosentase kenaikannya, dengan rata-rata 2.58%. jika dilihat dari rasionya maka pelanggaran

kedisiplinan yang terjadi selama tahun 2003 sampai dengan tahun 2007 mengalami peningkatan walaupun pada tahun 2005 mengalami penurunan, hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinannya masih rendah.

Hal tersebut menunjukkan adanya indikasi ketidakpuasan dari pegawai, meskipun secara tidak langsung terlihat tetapi ketidakpuasan tersebut berada di balik perilaku kerja pegawai yang seakan-akan tidak ada masalah atau pegawai tidak mau mengungkapkan ketidakpuasannya. Sementara itu bahwa masalah kepuasan kerja itu bersifat dinamis, dapat berubah-ubah setiap saat. Terkadang masalah kepuasan kerja pegawai ini cenderung lebih mudah timbul dari pada mengatasinya, oleh karena itu ketidakpuasan tidak akan muncul kalau tidak ada pemicunya. Selain itu ketidakpuasan karyawan bisa dilihat dari suara yang muncul dari pegawai seperti munculnya keluhan-keluhan seputar masalah pekerjaan.

Salah satu keluhan mengenai keterbatasan fasilitas yang disediakan karena disesuaikan dengan anggaran dalam hal ini adalah fasilitas kerja seperti alat tulis kantor yang cepat habis terpakai misalnya kertas HVS, tinta, tipe-ex, dll. Terkadang pegawai mendapat kesulitan dalam penyelesaian pekerjaannya apabila persediaan tersebut habis terpakai di pertengahan bulan, sedangkan peralatan tersebut hanya dipasok setiap bulan, hal ini dapat mengakibatkan ketegangan atau stres pada pegawai dikarenakan pekerjaan yang ada harus selesai tepat waktu sedangkan fasilitas yang ada tidak mendukung.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. INTI (Persero) Divisi Sekretariat Perusahaan dan Sumber Daya Manusia masih rendah. Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan bukanlah hal yang

sederhana, sebab kepuasan kerja karyawan sebagai perilaku sosial bukan merupakan konsep yang berdiri sendiri, melainkan tergantung kepada jumlah variabel yang mempengaruhinya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih jauh mengenai **“Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Sekretariat Perusahaan dan Sumber Daya Manusia Di PT INTI (Persero) Bandung”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, inti yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah masalah stres kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Secara terperinci identifikasi masalah dalam penelitian ini dibatasi dalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat stres kerja pada Divisi Sekretariat Perusahaan dan Sumber Daya Manusia Di PT INTI (Persero) Bandung.
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan pada Divisi Sekretariat Perusahaan dan Sumber Daya Manusia Di PT INTI (Persero) Bandung.
3. Sejauhmana hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Sekretariat Perusahaan dan Sumber Daya Manusia Di PT INTI (Persero) Bandung.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam rangka penyusunan skripsi serta menjawab permasalahan yang dihadapi. Penelitian yang dilaksanakan bertujuan untuk :

1. Memperoleh gambaran tentang bagaimana tingkat stres kerja pada Divisi Sekretariat Perusahaan dan Sumber Daya Manusia Di PT INTI (Persero) Bandung.
2. Memperoleh gambaran tentang bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada Divisi Sekretariat Perusahaan dan Sumber Daya Manusia Di PT INTI (Persero) Bandung.
3. Mengetahui sejauhmana hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Sekretariat Perusahaan dan Sumber Daya Manusia Di PT INTI (Persero) Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Setelah tujuan dapat dicapai, maka dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mereka yang terkait dengan kajian ini. Adapun manfaat yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini yaitu berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan

kerja karyawan pada divisi sekretariat dan sumber daya manusia di PT INTI (Persero) Bandung.

2. Secara Praktis

- a. Bagi perusahaan, dapat dijadikan masukan mengenai stres kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sebagai pedoman dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan
- b. Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman, sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, gejala dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah