

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Memelihara faktor *man* atau manusia (selain dari enam unsur manajemen yang lain) dapat diartikan merupakan sesuatu yang sangat penting. Ilmu mengatur manusia disebut juga Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari peran manusia dalam sebuah organisasi. Manusia selalu berperan aktif didalam suatu organisasi, karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan (2007: 10) yang mengemukakan bahwa “Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang digunakan perusahaan sedemikian canggihnya”. Hal ini dapat diartikan bahwa secanggih apapun suatu alat, tetap saja tidak akan bisa beroperasi tanpa bantuan manusia. Oleh karena itu maka dapat diartikan bahwa faktor manusialah yang memiliki peranan penting dalam suatu usaha untuk pencapaian suatu tujuan tertentu.

Memelihara faktor manusia atau karyawan ini tidak hanya dengan memperhatikan faktor upah atau gajinya saja, tetapi juga faktor emosi mereka, karena manusia adalah makhluk sosial yang memiliki perasaan dan pikiran. Oleh karena itu dalam mengatur sumber daya manusia hendaklah harus memperhatikan

aspek kejiwaan atau perasaan mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2007: 202) yang mengatakan bahwa:

Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan ini dikenal dengan kepuasan kerja, stres, dan frustrasi.

Melihat pendapat Malayu S.P. Hasibuan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam mengatur karyawan atau manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan juga aspek pikiran, perasaan dan keinginan karyawan, karena aspek inilah yang nantinya akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan mereka terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Sikap-sikap yang timbul dari perasaan ini dikenal juga dengan kepuasan kerja, stres, dan frustrasi, dan inilah yang menjadi wilayah penelitian penulis, yaitu tentang *stres kerja* dan *kepuasan kerja*.

Kepuasan kerja karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan ini akan tampak dalam sikap mereka, jikalau sikap mereka positif maka akan menguntungkan bagi perusahaan, tetapi jikalau sikap mereka negatif atau destruktif maka akan tercipta kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena faktor kepuasan kerja memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pekerjaan.

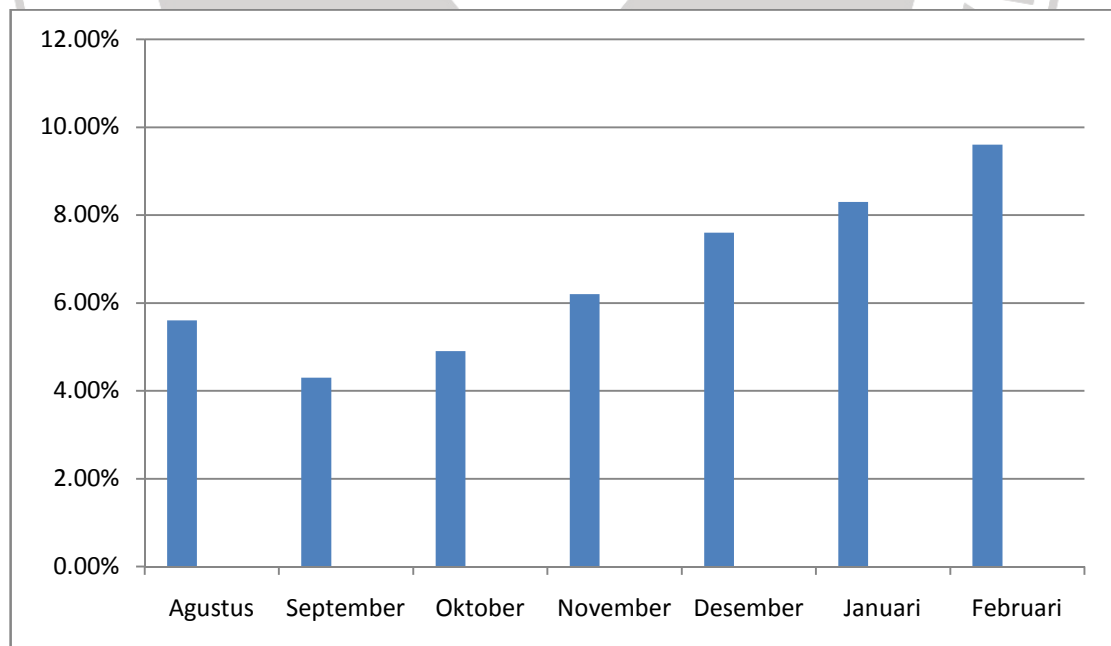
Salah satu perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah adalah PT. Tiga Lahana Karya. Perusahaan ini mengalami tingkat kepuasan yang

menurun, menurut kepala bagian SDM PT. Tiga Lahana Karya, hal ini dapat dilihat dengan meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan, banyaknya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti menggunakan waktu kerja untuk mengobrol, dan meningkatnya produk yang cacat sehingga menimbulkan ketidakpuasan konsumen. Hal ini sejalan dengan pendapat Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008: 115-118) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang rendah diindikasikan dengan tingginya jumlah karyawan yang keluar, menurunnya kepuasan pelanggan, meningkatkan ketidakhadiran karyawan, dan menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja.

Berikut ini grafik absensi yang diperoleh dari bagian SDM PT. Tiga Lahana Karya selama bulan Agustus 2010 sampai dengan Februari 2011:

Gambar 1.1

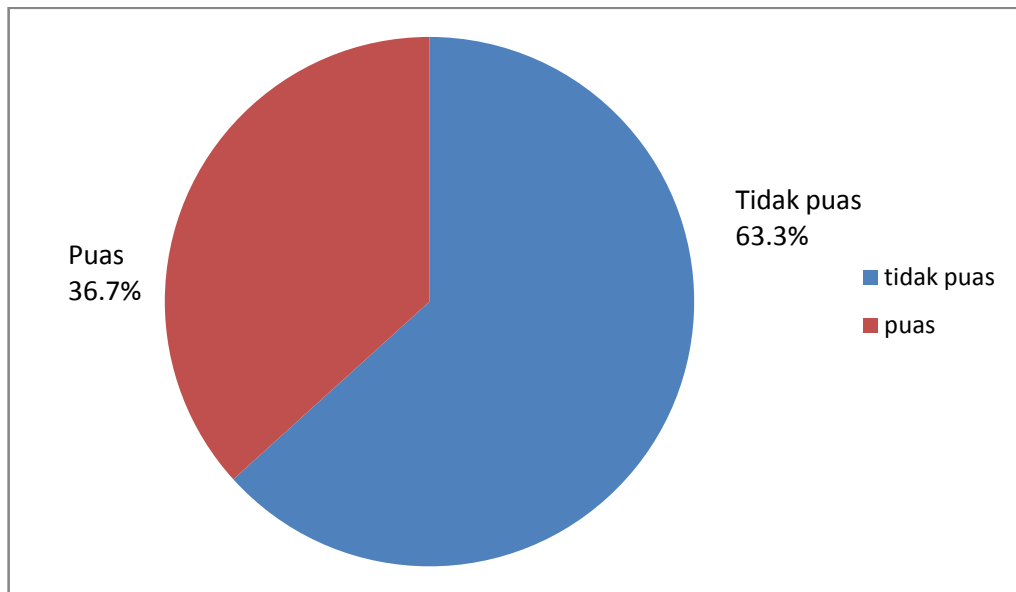
Grafik absensi karyawan dari Bulan Agustus 2010 – Februari 2011



Sumber : Bagian SDM PT. Tiga Lahana Karya 2010-2011

Jika dilihat dari tingkat absensi karyawan memang fluktuatif, tetapi cenderung naik. Menurut manajer SDM PT. Tiga Lahana Karya, kenaikan tingkat absensi karyawan pada bulan September Karena pada awal bulan itu terjadi perekrutan karyawan baru, sehingga beban pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan menjadi lebih ringan, tetapi seiring dengan waktu maka jumlah permintaan produk dari bulan ke bulan berikutnya mengalami terus kenaikan padahal pihak perusahaan belum sempat untuk mengadakan rekrutmen pekerja baru lagi, diperkirakan karena beban yang terlalu berat itulah yang menyebabkan tingkat absensi dari bulan ke bulan terus mengalami kenaikan.

Untuk meneliti lebih lanjut tentang kepuasan kerja di PT. Tiga Lahana Karya, maka penulis melakukan pra penelitian dengan cara melakukan salah satu pendekatan yang diungkapkan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008: 108). Pendekatan itu adalah dengan cara melakukan metode penilaian tunggal, metode ini sekedar meminta individu untuk merespon satu pertanyaan “Dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puaskah diri anda dengan pekerjaan anda?”. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner pra penelitian yang penulis sebarkan kepada 30 orang karyawan PT. Tiga Lahana Karya Ciamis, tercatat bahwa pada umumnya karyawan disana merasakan adanya ketidakpuasan kerja. Data tersebut ditampilkan dalam diagram lingkaran sebagai berikut:



Sumber : Diolah dari data Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

Gambar 1.2

Diagram Lingkaran Kepuasan Kerja

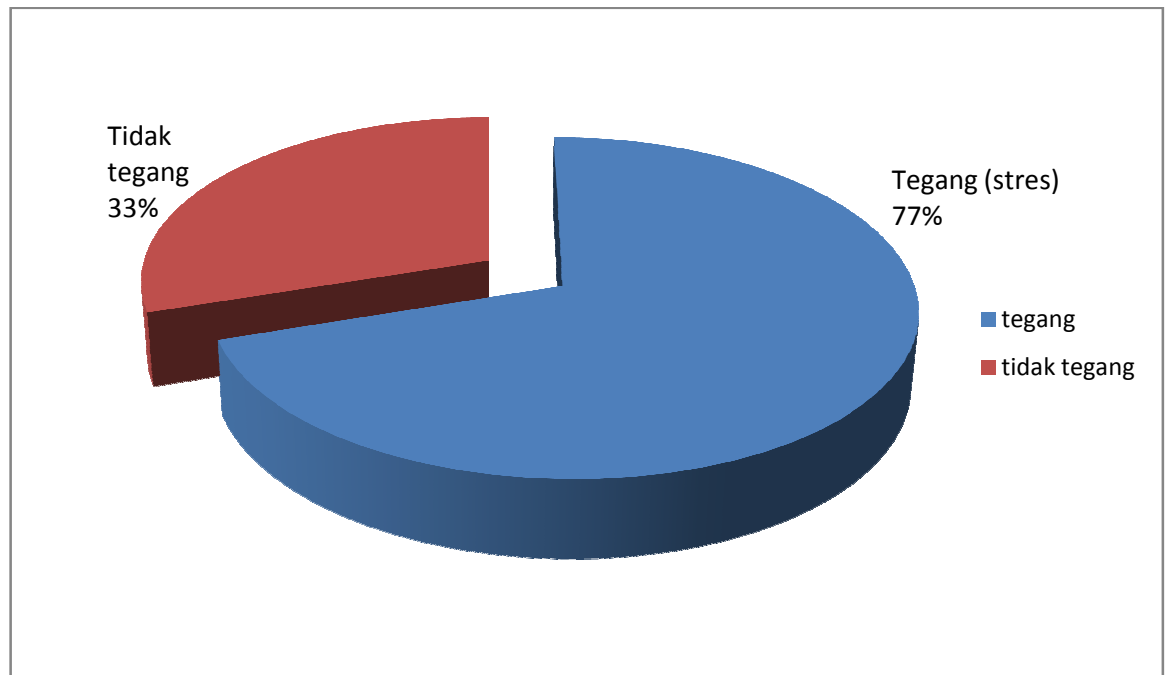
Berdasarkan Gambar 1.3 diketahui bahwa dari 30 orang karyawan PT. Tiga Lahana Karya Ciamis yang menjadi responden pra penelitian yang dilakukan oleh penulis, ternyata sebanyak 19 orang atau sebesar 63.3% dari sampel pra penelitian menyatakan tidak puas dalam bekerja, sedangkan sebanyak 11 orang atau sebanyak 36.7% menyatakan telah puas dalam bekerja. Dari penjelasan Gambar 1.2 terdapat indikasi yang menunjukkan adanya masalah ketidakpuasan kerja dari karyawan PT. Tiga Lahana Karya Ciamis.

Kepuasan kerja karyawan yang menurun ini harus segera dicari cara pemecahannya karena bisa mengakibatkan menurunnya moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, dan menurunnya tingkat kualitas kerja. Menurunnya kepuasan kerja ini disebabkan oleh tingginya tingkat stres kerja karyawan, hal ini sejalan dengan pendapat Stephen P. Robbins (2006: 806) yang mengemukakan bahwa:

Adanya stress kerja tidak dengan sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukkan bahwa stress dapat berpengaruh secara positif atau negatif kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat stress yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, tapi jika tingkat stresnya tinggi atau bahkan tingkat sedang namun berkepanjangan, akhir-akhirnya akan meminta korban dan kinerja akan merosot. Dampak stress pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja.

Sesuai dengan teori tersebut maka dapat diketahui bahwa penyebab menurunnya kepuasan kerja adalah stress kerja Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:204) “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”. Stres kerja ini mempengaruhi kepuasan kerja, karena ketegangan-ketegangan yang timbul dari stres kerja akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai stress kerja karyawan pada PT. Tiga Lahana Karya Ciamis, maka penulis melakukan pra penelitian dengan cara membagikan kuesioner dan diperoleh hasil seperti berikut:



Gambar 1.3

Diagram Lingkaran Stres Kerja

Berdasarkan gambar 1.3 maka dapat dilihat bahwa 77% karyawan merasakan adanya ketegangan-ketegangan selama bekerja di PT. Tiga Lahana Karya Ciamis. Menurut mereka ketegangan-ketegangan tersebut diakibatkan karena berbagai hal, karena adanya beban kerja yang berlebihan, karena lingkungan kerja yang tidak mendukung, karena rendahnya kompensasi dan karena hubungan dengan rekan-rekan kerjanya yang kurang baik.

Stres kerja yang tinggi akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja sehingga dapat mengakibatkan menurunnya moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, memicu kerusuhan, dan menurunnya tingkat kualitas kerja 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. Kepuasan kerja karyawan ini adalah perasaan mencintai pekerjaannya, sebagaimana yang diungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2007:202) “Kepuasan kerja adalah sikap mencintai dan menyukai pekerjaannya”. Oleh karena itu salah satu cara untuk menaikkan kepuasan kerja adalah dengan membuat perasaan karyawan bahagia dan jauh dari kondisi stress kerja sehingga menimbulkan perasaan cinta dan suka terhadap pekerjaannya.

Melihat akibat yang dapat ditimbulkan dari menurunnya kepuasan kerja ini, dan untuk mengetahui lebih jauh lagi tentang pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan mengadakan penelitian lebih lanjut dalam skripsi yang berjudul : “ **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Tiga Lahana Karya Ciamis**”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Kepuasan karyawan yang tinggi akan menimbulkan sikap positif dan dampak yang positif bagi karyawan itu sendiri ataupun bagi perusahaan dimana dia bekerja, dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka akan menimbulkan rasa senang dan mencintai pekerjaannya sehingga pekerjaannya akan dilaksanakannya dengan sepenuh hati dan hasilnya juga akan lebih memuaskan. Sebaliknya jika karyawan di suatu perusahaan mengalami

ketidakpuasan kerja, maka akan berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri. Ketidakpuasan karyawan yang tinggi akan mengakibatkan tingginya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut, sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk merekrut kembali karyawan baru dan mengeluarkan biaya tambahan juga untuk pelatihan atau pendidikannya. Selain itu ketidakpuasan karyawan yang tinggi juga akan mengakibatkan menurunnya moral kerja karyawan dan lebih jauh lagi akan menimbulkan kerusuhan di perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja tidak semata-mata tercipta begitu saja, dengan kata lain, perusahaan memiliki andil dalam menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Oleh karena itu karyawan dan perusahaan harus bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk menciptakan kepuasan yang dimaksud. Perusahaan harus mengetahui apa yang seharusnya dilakukan agar kondisi kepuasan kerja tersebut dapat tercipta, diantaranya dengan cara mengatasi dan mencegah timbulnya stres kerja, karena stres kerja berpengaruh terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan, stres kerja akan menimbulkan ketegangan psikis, fisik dan pikiran sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang masih mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah diantaranya adalah PT. Tiga Lahana Karya Ciamis. Menurut Kepala Bagian SDM PT. Tiga Lahana Karya, penurunan kepuasan kerja karyawan ini diindikasikan dengan meningkatnya jumlah karyawan yang keluar, meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan, banyaknya perilaku

menyimpang di tempat kerja, dan meningkatnya produk yang cacat sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah ini harus segera diatasi karena kalau masalah ini berlangsung terus menerus maka akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1 Bagaimana gambaran tingkat stres kerja di PT. Tiga Lahana Karya Ciamis?
- 2 Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan di PT. Tiga Lahana Karya Ciamis?
- 3 Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tiga Lahana Karya Ciamis ?

1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Hasil penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui gambaran tentang stres kerja pada PT. Tiga Lahana Karya Ciamis.
- 2 Untuk mengetahui gambaran tentang kepuasan kerja karyawan pada PT. Tiga Lahana Karya Ciamis.

- 3 Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tiga Lahana Karya Ciamis.

1.3.2 Kegunaan

Adapun kegunaan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *stress kerja* serta pengaruhnya terhadap *kepuasan kerja karyawan*, sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Dengan adanya kegiatan penelitian ini maka diharapkan dapat menambah informasi bagi para pengusaha mengenai pentingnya menanggulangi stres kerja karyawan dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.