

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin banyaknya sumber daya manusia yang ada di dunia ini membuat perusahaan-perusahaan dunia yang unggul terus mencari karyawan-karyawan yang kompeten dalam berbagai bidang. Begitu pula dengan perusahaan-perusahaan di Indonesia yang terus bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mumpuni sehingga membawa dampak yang baik bagi perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mumpuni dan handal maka perusahaan harus terus meningkatkan aspek-aspek yang menjadi daya tarik para calon karyawan untuk bergabung di dalam perusahaan tersebut. Aspek-aspek tersebut antara lain adalah kompensasi langsung maupun tidak langsung yang menarik, lingkungan kerja yang memadai, tingkat keselamatan kerja yang tinggi dan sebagainya. Setelah mendapatkan sumber daya manusia yang mumpuni maka tugas perusahaan adalah memelihara karyawan-karyawan yang kompeten untuk terus bertahan di perusahaannya karena biaya untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada lebih kecil dibandingkan dengan merekrut orang-orang baru.

Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada adalah dengan terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga diharapkan dengan kepuasan kerja yang tinggi maka motivasi dan kinerja karyawan dapat meningkat sehingga memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Kepuasan kerja menurut Bangun (2012) adalah penilaian keatas suatu pekerjaan apakah

menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Tingkat kepuasan kerja tiap orang memiliki perbedaan, dan kepuasan kerja ini sangat berpengaruh terhadap persepsi manusia itu sendiri. Sebagaimana yang diketahui pada negara berkembang indikator kepuasan kerja karyawan adalah penerimaan kompensasi langsung yang jumlahnya banyak, namun di negara-negara maju kepuasan karyawan tidak lagi dilihat dari seberapa besar kompensasi langsung yang mereka dapat namun juga fleksibilitas waktu dan tempat untuk mereka kerja. Menurut Luthans (1998; dalam jurnal-sdm.blogspot, 2009) menunjukkan ada 5 faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Upah atau Gaji

Merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.

2. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

3. Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir.

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan.

4. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat, atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkain pekerjaan tersebut memerlukan kerjasama tim yang tinggi.

Kepuasan kerja ini sangat penting untuk menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan karena kepuasan kerja memengaruhi beberapa aspek penting di dalam perusahaan antara lainnya adalah memengaruhi produktivitas, absensi, kinerja, loyalitas sehingga mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Perusahaan yang memiliki banyak karyawan yang puas cenderung bekerja lebih efektif dan bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuannya sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan dan kinerja karyawan, begitu pula dengan absensi terhadap karyawan yang puas cenderung memiliki tingkat absensi yang sedikit hal ini dikarenakan karyawan puas dengan perusahaan sehingga membuat mereka nyaman bekerja di perusahaan tersebut karena kenyamanan inilah membuat karyawan loyal dan memiliki keinginan untuk terus bertahan di dalam perusahaan, maka kepuasan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yang ingin terus mengembangkan dan memiliki daya saing di lingkungan kerja.

Dewasa ini kepuasan kerja karyawan tidak hanya dapat diukur dari seberapa besar kompensasi yang ia terima untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, namun aspek lain seperti stres kerja yang didapatnya dari lingkungan kerja.

Menurut Robbins (2011) stres merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di hasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Tekanan ini dapat berasal dari lingkungan fisik di tempat kerja maupun lingkungan non-fisik. Lingkungan fisik seperti lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, dan lingkungan perantara atau lingkungan umum serta lingkungan non-fisik seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan. Faktor lain pemicu stres kerja seperti menurut Prabumangkunegara (2008; dalam Tunjungsari, 2011) antara lain, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Menurut Robbins (2011) terdapat 5 (lima) sumber potensi stres antara lain:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan ini meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.

2. Tuntutan peran

Tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak dari pada waktu yang ada.

3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama diantara karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

4. Struktur organisasi

Bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokan, dan dikoordinasikan secara formal.

5. Kepemimpinan organisasi

Kemampuan untuk memengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu.

Stres kerja terbagi menjadi dua yaitu stres kerja positif dan stres kerja negatif. Stres kerja yang negatif menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena stres kerja yang negatif akan memberikan dampak yang tidak baik bagi kelangsungan perusahaan. Dampak yang dapat terjadi antara lain penurunan prestasi kerja, menurunkan tingkat produktivitas, tingkat ketidakhadiran kerja yang tinggi bahkan dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Dampak-dampak tersebut dapat mengganggu finansial perusahaan karena pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan tidak maksimal, banyaknya karyawan yang absen menyebabkan pekerjaan tertunda sehingga waktu pengerjaan semakin panjang menyebabkan turunya prestasi kerja dan produktivitas karyawan tidak maksimal lagi.

Begitu pula dengan yang terjadi di PT. Pupuk Kujang. Perusahaan yang bergerak dalam usaha mengolah bahan-bahan mentah tertentu menjadi bahan-bahan pokok yang diperlukan dalam pembuatan pupuk, terutama pupuk urea dan bahan kimia lainnya, serta mengolah bahan pokok tersebut menjadi berbagai jenis pupuk dan hasil bahan kimia lainnya. Perusahaan ini memiliki 1181 karyawan yang terbagi kedalam tiga bagian yaitu administrasi, Pabrik Kujang 1B dan Pabrik Kujang 1A. Pada bagian administrasi memiliki kompensasi yang memadai dengan berbagai macam tunjangan yang didapat, diberikan kesempatan kepada para karyawan yang kompeten untuk mencalonkan diri naik jabatan namun cenderung melakukan pekerjaan yang sama terus menerus, ruang kerja yang tidak berpindah, waktu kerja yang dijalankan lebih dari jam kerja, pekerjaan yang bersinambungan yaitu dimana seorang karyawan tidak dapat bekerja sebelum karyawan lainnya menyelesaikan pekerjaannya, serta apabila karyawan bekerja lebih dari jam kerja ia tidak mendapatkan uang lembur kecuali pada bagian akuntansi dan anggaran dikarenakan tuntutan kerja yang lebih tinggi dan berorientasikan waktu yang terbatas, serta struktur organisasi yang rumit sehingga menyebabkan pengambilan keputusan yang rumit. Dari beberapa fenomena yang dipaparkan diatas dapat memicu stres kerja pada karyawan PT. Pupuk Kujang sehingga diprediksikan dapat menyebabkan kepuasan kerja menurun.

Dilihat dari pemaparan di atas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan dan stres kerja menjadi sangat penting untuk diperhatikan karena kedua hal tersebut dapat mengakibatkan turunnya prestasi kerja seorang karyawan. Seperti apabila seseorang mendapatkan tekanan dalam pekerjaannya, lingkungan kerja

yang tidak memadai, kompensasi yang kurang, hubungan dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan tidak kondusif maka akan menyebabkan turunnya tampilan kerja individu. Hal-hal tersebut menjadi faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan baik secara finansial maupun non-finansial. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka tampak hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hubungan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dan memberikan judul pada penelitiannya yaitu **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas maka identifikasi masalah yang dapat dirumuskan yaitu apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek.

1.4 Kegunaan Penelitian

Diharapkan dari penulisan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penulisan usulan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada para akademisi mengenai stres kerja dan kepuasan kerja. Serta diharapkan dapat membantu para akademisi yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat membantu para anggota perusahaan untuk dapat melihat bagaimana stres kerja dan kepuasan karyawan di perusahaan tersebut. Dan juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemimpin perusahaan bagaimana stres kerja dan kepuasan kerja di perusahaan yang dipimpinnya. Sehingga dapat menjadi acuan dalam memperbaiki maupun mempertahankan sistem yang ada.

- b. Bagi Peneliti

Penulisan usulan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai apa stres kerja dan bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan menjawab keingintahuan peneliti dalam memahami bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek.