

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi yang ditandai dengan semakin maju dan berkembang kegiatan pembangunan baik di bidang ekonomi, sosial, budaya maupun keamanan membawa dampak terhadap meningkatnya berbagai permasalahan sosial di dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat, sehingga menuntut kepekaan berbagai unsur untuk merespon permasalahan dan kesiapan untuk menghadapi situasi dan kondisi yang terjadi.

Demikian pula halnya dengan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung sebagai suatu organisasi, harus kritis dengan semakin kompleksnya permasalahan yang terjadi saat ini. Selain itu, tuntutan atas kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai pada masyarakat masih memerlukan perhatian, misalnya kecepatan dalam memberikan pelayanan, dan kemudahan prosedur pelayanan.

Salah satu faktor penting yang sangat menentukan dalam melakukan pemecahan masalah adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menurut Schumacher yang terkenal dengan bukunya *Small is beautiful* yang dikutip oleh Simamora (2004:18), mengatakan bahwa modal utama pembangunan yaitu sumber daya manusia, bukan sumber daya material atau uang, yang terakhir bersifat sekunder, sedangkan sumber daya manusia bersifat primer.

Mangkunegara (2005:120) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan pendapat diatas, kinerja pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung rendah disinyalir oleh

ketidakpuasan pegawai itu sendiri. Menurut Luthans (2006:243), faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan/supervisi, dan rekan kerja. Empat faktor tersebut sangat mempengaruhi sekali tingkat kepuasan kerja pegawai, hal-hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator tersebut ;

Tabel 1.1 Target dan realisasi kepuasan kerja pegawai

No	Indikator Kepuasan Kerja	Target Kepuasan Kerja (%)	Realisasi Kepuasan Kerja (%)
1	Pekerjaan	80	73
2	Promosi	82	75
3	Pengawasan	85	77
4	Rekan Kerja	84	72

Sumber : hasil survey awal di Bandara Husein Sastranegara

Tabel 1.1 di atas, memperlihatkan bahwa setiap indikator kepuasan kerja pegawai memiliki target yang tidak mampu dicapai, hal ini memperlihatkan kepuasan kerja pegawai yang rendah, sebagaimana yang dikemukakan oleh Cherrington (2003:306) menyatakan "*job satisfaction refers basically to how much employees like their jobs*". Kondisi kerja yang kurang mendukung atau kurang menyenangkan akan menyebabkan ketidakpuasan kerja pada pegawai dalam bekerja dalam hal ini dapat dikatakan stres kerja yang tinggi serta disiplin kerja yang rendah akan menyebabkan ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu berdasarkan survey awal (2016) yang dilakukan pada 5 orang pegawai, ternyata dihasilkan sebagai berikut : (1) gaji yang diterima masih terasa kurang, sehingga membuat pegawai mencari pekerjaan tambahan, (2)

pengawasan dari atasan yang masih kurang ketat, dimana karyawan pada saat jam kerja masih bisa bolos dari tempat kerja, (3) mitra kerja yang kurang mendukung , sehingga membuat ketidakpuasan dalam bekerja.

Jehangir (2011:458) menyimpulkan stres kerja mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Karena stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan pernyataan di atas, ternyata disinyalir ketidakpuasan pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung disebabkan oleh stres kerja yang tinggi.

Menurut Berg dan Theron (2006:291) berpendapat bahwa stres adalah kondisi yang terjadi ketika tuntutan yang dibuat pada orang-orang melebihi kemampuan mereka. Berdasarkan pernyataan di atas, diduga bahwa di samping ketidakpuasan pegawai yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, juga stres kerja yang tinggi yang menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Dari hasil pengamatan dan observasi penulis yang berkaitan dengan stres kerja di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung, diperoleh data-data sebagai berikut :

1. Banyak pegawai yang tidak masuk kerja tanpa informasi seperti sakit, sehingga membuat pekerjaan menumpuk dan pekerjaan dikerjakan oleh rekan kerja.
2. Pegawai mengeluh mengalami kelelahan secara fisik dalam bekerja.
3. Pegawai merasa pekerjaan yang diberikan kepada mereka terlalu banyak sehingga membuat produktifitas pegawai menurun.

Dari hasil pengamatan penulis dengan kondisi yang berkaitan dengan tingkat disiplin kerja di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Banyak pegawai yang terlambat masuk kerja dan menggunakan alasan yang sama untuk membenarkan perilaku pegawai dan hal itu selalu menjadi rutinitas dalam bekerja.
2. Masih ada pegawai yang kurang patuh dalam peraturan sebagai contoh misalnya masih ada pegawai yang kurang memperhatikan tata cara berpakaian seperti misalnya masih ada pegawai yang memakai sandal, dan pemakaian baju seragam yang tidak sesuai.

Dari beberapa fenomena yang diuraikan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung masih tinggi demikian juga dengan tingkat disiplin kerja pegawai juga belum mencapai optimal seperti yang diharapkan perusahaan, sehingga dampaknya terlihat nyata pada level kinerja pegawainya yang belum menunjukkan nilai yang memuaskan bagi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, apabila dilihat dari tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai di lingkungan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung dianggap cukup memadai dengan rata-rata pengalaman dan masa kerja yang cukup lama namun tingkat pencapaian kinerja masih kurang optimal, maka kinerja yang kurang optimal diduga disebabkan oleh stres kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang rendah yang akan berdampak pada ketidakpuasan kerja pegawai. Oleh karena itu penulis terdorong untuk melakukan kegiatan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung)”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Kondisi lingkungan yang semakin cepat berubahnya dan tidak pasti, menuntut suatu organisasi, baik swasta maupun pemerintah untuk mengantisipasi perubahan tersebut, agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Tidak terkecuali PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung yang harus dapat melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya dan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, sebagaimana standar kinerja yang telah ditentukan.

Namun pada sisi lain, dilihat berdasarkan wawancara awal pada 10 orang, bahwa ketidakpuasan kerja pegawai disebabkan oleh stres kerja yang meningkat dan disiplin kerja yang cenderung rendah.

Kurangnya kepuasan kerja dari sebagian pegawai untuk memberi kontribusi bagi tercapainya tujuan merupakan hal yang sering dijumpai. Kepuasan kerja pegawai dapat pula dipandang sebagai bagian integral dari pada administrasi untuk kepegawaian. Bertitik tolak pada pernyataan di atas, ternyata stres kerja dan disiplin kerja di lingkungan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah

1. Bagaimana stres kerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung ?

2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung ?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung ?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung ?.

1.3 Tujuan Penelitian

Selanjutnya, berdasarkan identifikasi dan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Stres kerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung.
2. Disiplin kerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung.
3. Kepuasan kerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung.
4. Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan dan pengembangan lebih mendalam, untuk mengkaji bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan perbaikan mengenai bagaimana disiplin kerja dan stress kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri kebandarudaraan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi beberapa permasalahan dalam usahanya, dan diharapkan dapat terciptanya iklim kerja yang lebih baik, serta menguntungkan perusahaan dalam mengambil keputusan yang strategis.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk membahas topik yang berkaitan dengan penelitian ini, ataupun pada objek yang cakupannya lebih luas pada disiplin yang diteliti.