

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual. Kepuasan kerja berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dan kesehatan mental di tingkat organisasi, dan mampu memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja dan mengurangi biaya yang terkait dengan perilaku organisasi negatif seperti omzet, kelelahan, dan ketidakhadiran (Yang & Kassekert, 2010).

Dengan adanya persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi, menimbulkan banyak tekanan yang harus dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan sosial juga sangat potensial menimbulkan kecemasan (Susilawati, 2013). Hasil penelitian Lee (2008) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah pemicu stres kerja. Hal ini dipertegas pendapat Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif kuat antara perasaan stres dan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. PT Wan Shi Da adalah salah satu unit usaha yang bergerak di bidang industri kapur dalam pembuatan bahan batu-bata ringan yang bertempat kampung Cibuntu RT/RW 35/07 Desa Padabenghar, Kecamatan

Jampang Tengah, Kab. Sukabumi. Di dirikan pada tahun 2012 di pimpin oleh Yang Guangxiong yang berasal dari Negara China, saat ini PT Wan shi da memiliki 100 karyawan yang aktif. Seperti yang terjadi di PT Wan Shi Da bahwa rutinitas kerja yang monoton dan berlangsung secara terus-menerus dan jam kerja yang padat maka perusahaan memberi dampak stress bagi setiap karyawannya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, tampaknya terdapat tingkat stres kerja yang dialami karyawan di PT Wan Shi Da karena peran yang berlebih dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Oleh sebab itu, studi ini berfokus pada apakah terdampak pemicu stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Wan Shi Da.

1.2 Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja sangat penting dalam suatu organisasi dimana akan menghasilkan *output* yang baik bagi organisasi tersebut. Menurut penelitian (Johnson, 2005) karyawan dengan pemicu stres kerja rendah memiliki kepuasan kerja yang lebih dari karyawan dengan stres kerja yang tinggi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada negatif yang kuat terdapat antara pemicu stres kerja dan kepuasan kerja (Yacoob, 2015). Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress menurut (Susilawati, 2013).

Dengan demikian maka beberapa masalah yang dapat diidentifikasi berdasarkan pandangan beberapa peneliti adalah sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi tingkat pemicu stres kerja dan kepuasan kerja pada PT Wan Shi Da?
2. Apakah terdapat korelasi negatif antara pemicu stres kerja dan kepuasan kerja pada PT Wan Shi Da?
3. Apakah pemicu stres kerja negatif terhadap kepuasan kerja pada PT Wan Shi Da?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan berbagai masalah yang diidentifikasi sebelumnya, maka studi ini bertujuan untuk menjelaskan:

1. Untuk mengetahui tingkat pemicu stres kerja (peran berlebihan, ambiguitas peran, lingkungan fisik) dan kepuasan kerja di PT Wan Shi Da.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi negatif antara pemicu stres kerja (peran berlebihan, ambiguitas peran, lingkungan fisik) dan kepuasan kerja pada PT Wan Shi Da.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi negatif antara pemicu stres kerja (peran berlebih, ambiguitas peran, dan lingkungan fisik) dan kepuasan kerja berpengaruh negatif di PT Wan Shi Da.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan mengenai pengaruh pemicu stres kerja pada kepuasan kerja dan pengalaman riset kepada penulis tentang pengaruh pemicu stres kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penulis juga mendapatkan ilmu cara melakukan riset penelitian.

2. Bagi praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui pengaruh pemicu stres kerja dalam suatu organisasi terhadap kepuasan kerja dan para praktisi dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mengatasi berbagai persoalan pemicu stres dan kepuasan kerja!