

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2021: 135) yang menyatakan bahwa “perusahaan selalu mengharapkan agar pegawainya bekerja giat, mematuhi disiplin, serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena hanya dengan cara ini perusahaan dapat memperoleh labanya”. Kemudian manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif Pegawai yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting Pegawai dalam suatu perusahaan selain itu juga persaingan bisnis merupakan hal yang tak dapat dihindari, terutama dalam dunia bisnis atau perusahaan. Oleh sebab itu sebuah perusahaan harus mampu untuk memelihara dan mempertahankan lingkungan bisnisnya secara efisien. Pada era Persaingan yang

semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas.

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan semata. Dalam usahanya untuk mencapai tujuan, perusahaan terkadang dihadapkan dengan hambatan-hambatan yang mengganggu efektifitas dan efisiensi pekerja dalam bekerja (Timangratuogi, 2017: 65). Untuk itu perusahaan harus memperhatikan pembinaan hubungan yang baik antara para karyawan dengan atasan dan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan agar terciptanya suatu kepuasan kerja yang tinggi. Djumahir dan Solimun (2018: 54) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dari pada mereka yang merasa tidak puas atas pekerjaannya. Dengan pengaturan dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Untuk pengelolaan karyawan secara professional harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai bidang, penataran dan pengembangan kariernya sehingga kompensasi yang diberikan layak dan adil.

Menurut Handoko (2020: 93) kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak. Sedangkan menurut Wibowo (2017:502) kepuasan atau ketidakpuasan dalam teori dua faktor dinyatakan sebagai bagian dari variabel yang berbeda. Ketidakpuasan pada teori ini tidak disebabkan oleh pekerjaan terkait, melainkan disebabkan oleh kondisi lingkungan di sekitar dari pekerjaan, baik dalam bentuk pengupahan, kualitas, keamanan, kondisi pekerjaan, pengawasan kerja serta jalinan hubungan yang berlangsung dengan individu lain.

Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2016: 54). Stres kerja perlu diatur agar pegawai memiliki tingkat stres yang cukup, sehingga pegawai akan terangsang untuk mengerjakan sebuah pekerjaan dengan produktif. Beban kerja dan stres kerja mampu mempengaruhi berbagai macam faktor dalam ruang lingkup sumber daya manusia, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sebuah derajat dimana seorang pegawai menunjukkan sejauh mana ia mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan tujuantujuannya dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2015: 87).

PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi kebutuhan sekunder yang memegang merek unilever, kinoo, tiga raksa, viva, farma dan garnier. Bertempat di Bidung Langit Jalan Jendral Ahmad Yani Km. 6 Kemelak Bidung Langit

Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten OKU. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan hasil pra penelitian dimana peneliti memberikan kuesioner kepada 15 orang pegawai pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja guna menggambarkan mengenai hal tersebut.

Tabel 1.1
Hasil Kuisisioner Pra-Penelitian Mengenai Stress Kerja
terkait dengan Kepuasan Kerja

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
Stres Kerja														
1	Karyawan mampu mencapai target-target kerja yang sudah ditentukan dengan lebih cepat	-	-	5	10	7	21	2	8	1	5	15	75	58,67
2	Karyawan dituntut bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	5	10	8	24	1	4	1	5	15	75	57,33
3	Karyawan mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan yang berlainan	-	-	3	6	4	12	5	20	3	15	15	75	70,67
4	Devisi Karyawan saling membantu dalam memaksimalkan hasil kerja	-	-	3	6	4	12	4	16	4	20	15	75	72
5	Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan	-	-	3	6	4	12	5	20	3	15	15	75	70,67
Jumlah												75	375	65,87
SS: Sangat Setuju (1), S: Setuju (2), N: Netral (3), TS: Tidak Setuju (4), STS: Sangat Tidak Setuju (5)														
F= Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden= 15 orang, Jumlah Pernyataan=5														
Skor Ideal= Skor tertinggi x jumlah pernyataan x jumlah responden														

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2022)

Hasil observasi dari pra penelitian pada indikator stres kerja yaitu tuntutan tugas yang memiliki skor 58,67%, dimana karyawan merasa jam kerja di luar jam kerja normal (kerja lembur) yang ditetapkan terasa berlebihan oleh karena itu adanya tuntutan tugas yang mengharuskan para karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sangat cepat membuat para karyawan PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja merasa stres dan terbebani. Misalnya seseorang mempunyai target tertentu dalam pekerjaannya yang mengharuskannya untuk mengerahkan lebih banyak tenaga maka orang tersebut akan mengalami stress hingga target pekerjaannya tercapai dan mencapai kepuasan kerja, dan juga tingkat stress yang dialami akan menurun. Namun jika target tersebut terlalu tinggi dan tidak dapat dicapai atau perlu usaha yang sangat keras untuk menyelesaikannya, maka seseorang akan mengalami tingkat stress yang berlebih dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja

Selain itu juga hasil penelitian diketahui jika karyawan dituntut bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dari hasil persentase sebesar 57,33%, dimana karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan maksimal. Padahal seringkali untuk mencapai target tersebut dapat membuat stress karyawan dan stress kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stress kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun.

Stefan Ivanklo dalam Hamali (2018:131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi kerja sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang

menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya seseorang mau berkegiatan dan antusias mencapai hasil yang optimal. Apabila tidak memiliki motivasi yang tinggi maka, akan dapat menyebabkan potensi diri tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan. Berikut hasil pra penelitian yang peneliti lakukan.

Tabel 1.2
Hasil Kuisisioner Pra-Penelitian Mengenai
Motivasi Kerja terkait dengan Kepuasan Kerja

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
Motivasi Kerja														
1	Adanya rasa kepemilikan atas organisasi yang membuat Karyawan termotivasi memberikan yang terbaik bagi organisasi	-	-	5	10	7	21	2	8	1	5	15	75	58,67
2	Peraturan yang berlaku di organisasi sesuai dengan keinginan Karyawan organisasi sehingga adanya loyalitas terhadap organisasi	-	-	3	6	4	12	5	20	3	15	15	75	70,67
3	Karyawan dituntut untuk memberikan ide-ide yang dapat membantu memberikan citra yang baik bagi organisasi	-	-	5	10	8	24	1	4	1	5	15	75	57,33
4	Karyawan memiliki akses yang mudah ke pengambilan kebijakan	-	-	3	6	4	12	4	16	4	20	15	75	72
5	Karyawan memotivasi Karyawan yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat	-	-	2	4	4	12	5	20	4	20	15	75	74,67
Jumlah												75	375	66,67
SS: Sangat Setuju (1), S: Setuju (2), N: Netral (3), TS: Tidak Setuju (4), STS: Sangat Tidak Setuju (5)														
F= Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden= 15 orang, Jumlah Pernyataan=5														
Skor Ideal= Skor tertinggi x jumlah pernyataan x jumlah responden														

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2022)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa memotivasi seseorang tidak semudah yang diduga, kenyataan di lapangan diketahui jika pada sub indikator karyawan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan hanya sebesar 58,67% hal ini karyawan perusahaan sering diajak berkomunikasi. Pada subindikator terkait penghargaan sebesar 57,33% dimana penghargaan yang wajar atas prestasi masih kurang baik suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian dari atasan, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja karyawan untuk mengejar penghargaan. Jadi tercapainya kinerja kerja yang baik tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula dipengaruhi oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja karyawan seperti melalui pemberian penghargaan. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi karyawan tersebut, sehingga para karyawan akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah Stress Kerja Dan Motivasi

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis/ akademis yaitu untuk.
 - a. Memberikan masukan dalam khasanah ilmu pengetahuan tentang stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - b. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa khususnya Program Studi Ekonomi Manajemen tentang kepuasan kerja.
2. Manfaat praktis yaitu untuk
 - a. Bagi lembaga, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk lebih memperhatikan kondisi perusahaan guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.
 - b. Bagi Peneliti, untuk memperdalam materi dan menambah wawasan serta memenuhi tugas akhir proses penyelesaian pendidikan strata I program Studi Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Baturaja serta memberikan pengalaman dalam melaksanakan penelitian pendidikan.

- c. Bagi peneliti lain, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d. Bagi pihak lain penelitian ini, diharapkan akan berguna bagi perusahaan-perusahaan atau organisasi-organisasi lain yang memiliki permasalahan sehubungan dengan kinerja, terutama yang dipengaruhi oleh stress kerja dan motivasi.