

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Beehr dan Newman (dalam Sutarto Wijono, 2011) Stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dengan pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses pikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya pada diri karyawan menimbulkan ketidakpuasan mereka dalam bekerja. Rivai (2004) mengungkapkan bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Kathirvel (2009) stres kerja adalah respons yang ditunjukkan oleh orang-orang sebagai akibat tekanan yang tidak semestinya atau tuntutan lain terhadap mereka. Itu terjadi ketika orang terganggu bahwa mereka tidak dapat menghadapi kekuatan internal atau eksternal yang ditempatkan pada mereka. Stres kerja memiliki sejumlah konsekuensi pada karyawan dan organisasi secara keseluruhan, seperti: mempengaruhi keselamatan, status emosional dan kesehatan individu karyawan. Karyawan yang sangat stres kemungkinan besar terlibat dalam ketidakhadiran, menjadi kurang produktif, tidak puas dan menunjukkan kinerja pekerjaan yang rendah. Disisi lain, ketika

stres kerja dikelola dengan baik dan terkendali, dapat memberikan karyawan energi dan semangat untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif dan efisien (Kenworthy et al., 2014). Mengingat fakta bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan dan bagaimana mereka melakukannya dalam lingkungan organisasi telah berubah drastis, banyak akademisi dan praktisi semakin menyadari kebutuhan memberikan perhatian dan minat yang cukup besar terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar tercipta moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi

Loke (dalam Sutarto Wijono, 2011) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Kepuasan kerja pada dasarnya yaitu perasaan yang diinginkan orang tentang pekerjaan mereka yang berasal dari penilaian mereka terhadap fitur-fiturnya pekerjaan. Orang cenderung memiliki perasaan positif atau negatif tentang pekerjaan mereka setelah mereka mengevaluasi karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja adalah konsep yang lebih luas yang terkait dengan semua atau sebagian besar atribut pekerjaan dan lingkungan kerja di mana karyawan dievaluasi, dihargai, dipenuhi dan dipuaskan (Weiss, 2002). Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari segi multidimensi konsep yang mencakup berbagai aspek pekerjaan dalam

kaitannya dengan jam kerja, gaji, peluang profesional, tunjangan tambahan, praktik organisasi, dan hubungan dengan rekan kerja karyawan dan atasan.

Kepuasan kerja mengacu pada perilaku umum yang dimiliki karyawan terkait dengan pekerjaan mereka. Mereka yang puas dengan pekerjaan mereka menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, sementara mereka yang tidak menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja memiliki sejumlah konsekuensi yang perlu diberikan secara besar-besaran perhatian untuk melembagakan langkah-langkah yang akan mengatasi sisi buruknya. Sebuah evaluasi kritis literatur tentang kepuasan kerja menandakan hubungan yang menguntungkan antara kepuasan kerja dan kepuasan pelanggan, kinerja pekerjaan dan perilaku kewargaan organisasi (Goode & Moutinho, 1995; Hoffman dkk., 2007; Robbins & Hakim, 2016). Ketidakpuasan kerja di sisi lain menyebabkan karyawan untuk menikmati perilaku kerja yang kontraproduktif seperti ketidakhadiran, keterlambatan, gosip dan omset. Ketika orang-orang tidak menyukai atau tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung terlibat dalam perilaku buruk atau perilaku menyimpang ditempat kerja yang berpotensi membahayakan lingkungan. Ketika kepuasan kerja tercapai, karyawan kemudian mengembangkan sikap yang diinginkan dan perasaan positif terhadap pekerjaan mereka. Tidak mengherankan akhir-akhir ini melihat organisasi melembagakan program untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional mereka, dengan melakukan hal itu

meningkatkan kinerja, efisiensi, loyalitas, dan kepuasan karyawan baik secara pribadi maupun kehidupan profesional.

Menurut Swift (dalam Atheya & Arora, 2014) keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan, selain dapat menimbulkan stres, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun. Konflik pekerjaan keluarga berkaitan dengan semacam konflik antar peran yang muncul karena tekanan peran yang tidak dapat didamaikan yang berasal dari pekerjaan dan domain keluarga (Yildirim & Aycan, 2008). Oleh karena itu, menempatkan langkah-langkah untuk mempertahankan keseimbangan yang sehat antara kehidupan khusus dan kehidupan kerja memberi kesempatan untuk mendapatkan manfaat jangka panjang. Meskipun demikian, beberapa definisi yang ada untuk *work-life balance* dieksplorasi.

Menurut Kalliath dan Brough (2008) *Work-life balance* adalah bagaimana seseorang memandang aktivitas kerja dan non-kerja selaras dan membantu kemajuan dalam konsisten dengan prioritas hidup orang tersebut saat ini. Kedua definisi tersebut menekankan kebutuhan akan keselarasan antara kegiatan profesional dan kegiatan pribadi, garis keberangkatan ada diantara mereka. Garis perbedaan di antara mereka berlabuh pada fakta bahwa yang terakhir definisi memperluas ruang lingkupnya untuk menangkap kemungkinan *work-life balance* efektif yang mengarah pada keuntungan pertumbuhan dan kemajuan dalam konteks pekerjaan dan atau keadaan non-kerja.

Penjelasan lain tentang *work-life balance* yang layak disajikan di sini adalah dari Greenhaus et al. (2003), yang menggambarannya sebagai sejauh mana orang sama-sama terlibat dan puas dengan pekerjaan dan keluarga mereka. Fokus dari definisi ini adalah pada bagaimana orang dapat mencapai keseimbangan kepuasan diseluruh beberapa peran kehidupan. *work-life balance* adalah tujuan yang diinginkan tetapi sulit untuk dicapai. Ini mengacu pada individu persepsi tentang seberapa baik aktivitas kerja dan non-kerja ditangani sejalan dengan sistem nilai, tujuan, dan ambisi pribadi mereka (Casper et al., 2018). Hal ini juga sangat berharga untuk menunjukkan fakta bahwa *work-life balance* bukanlah sesuatu yang statis untuk jangka waktu yang lama. Ini adalah konsep yang dinamis dan berubah dari waktu ke waktu berdasarkan keadaan atau kebutuhan orang atau badan usaha.

Berdasarkan konteks penelitian ini, dengan adanya gagasan yang berhubungan dengan lingkungan industri yang merupakan pada variable tersebut maka perlu mengahdapi serta mencari solusi pada setiap masalah dilingkup kerja dengan mengidentifikasi setiap pengaruh *work stress* terhadap *job satisfaction* dengan *work-life balance* maka, peneliti akan melakukan penelitian pada PT sari warna asli unit I sebagai objek penelitian. Yang dimana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri tekstil dan merupakan salah satu unit dari PT. Sari Warna Asli Textile Industry Group yang berlokasi Didesa Kemiri Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. Berinvestasi dengan peralatan dan fasilitas berteknologi tinggi terbaru sejalan dengan implementasi prosedur kontrol kualitas yang ketat yang berbasis

standart internasional industri tekstil, mengkombinasikan permesinan dari eropa dan asia untuk menyediakan produk kain, dari kain putih, kain baby (muda banget), kain tua, kain warna yang berkualitas tinggi untuk mitra kerja dengan harga yang bersaing. Penelitian ini dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work stress* terhadap *job satisfaction* karyawan yang dimediasi oleh *work-life balance* studi empiris pada PT sari warna asli unit I didesa kemiri kecamatan kebakkramat kabupaten karanganyar.

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORK STRESS* TERHADAP *JOB SATISFACTION* KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH *WORK-LIFE BALANCE* STUDI EMPIRIS PADA PT SARI WARNA ASLI UNIT I DIDESA KEMIRI KECAMATAN KEBAKKRAMAT KABUPATEN KARANGANYAR”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diperoleh beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work stress* berpengaruh terhadap *work-life balance*
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan
3. Apakah *work stress* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan
4. Apakah *work stress* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan yang dimediasi oleh *work-life balance*

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *work stress* terhadap *work-life balance*
2. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan
3. Menganalisis pengaruh *work stress* terhadap *job satisfaction* karyawan
4. Menganalisis pengaruh *work stress* terhadap *job satisfaction* karyawan yang di mediasi oleh *work-life balance*

D. Manfaat penelitian

Manfaat yang diberikan dalam penelitian ini merupakan beberapa kontribusi yang mampu dihasilkan yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil dan informasi terhadap peneliti, pembaca, serta karyawan mengenai adanya suatu pengaruh *work stress* terhadap *job satisfaction* karyawan yang di mediasi oleh *work-life balance* pada PT Sari Warna Asli Unit I Didesa Kemiri Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan kepada peneliti selanjutnya dan memberikan kontribusi kepada pihak PT Sari Warna Asli Unit I dalam mengungkapkan persepsi yang kaitannya dengan pengaruh *work stress terhadap job satisfaction*

karyawan yang dimediasi oleh *work-life balance*. Sehingga mereka mengetahui bagaimana merumuskan strategi yang akan memungkinkan karyawan serta mengatasi masalah yang berkaitan dengan stres kerja serta memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka agar tercapai kepuasan kerja yang maksimal.

E. Sistematis Pembahasan

Penelitian ini disusun secara sistematis dan runtut sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang masalah, Perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat uraian mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka teoritis, hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variable penelitian dan definisi operasional variable, metode analisis data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan kronologi analisis data, hasil analisis data, serta pembahasan atas hasil penelitian yang telah dilakukan

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran berdasarkan temuan-temuan yang didapat dari hasil analisis