

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, persaingan di berbagai bidangpun semakin ketat termasuk dalam bidang industri. Dalam menanggapi hal tersebut maka suatu organisasi perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, karena secanggih apapun peralatan kerja yang digunakan tanpa adanya tenaga kerja manusia yang handal dan profesional maka kelangsungan hidup organisasi tersebut tidak akan bertahan lama (As'ad, 1992).

Guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka studi tentang manusia dalam proses industri sangatlah penting. Pemahaman ini sesuai dengan kaidah-kaidah pengembangan sumber daya manusia sebagai penentu. Hal ini bertujuan untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak yang terlibat dalam proses industri baik bawahan, atasan maupun organisasi perusahaan.

Persoalan kepuasan kerja merupakan topik yang tidak dapat diabaikan dalam bidang industri. Hal ini terbukti dari penelitian-penelitian para ahli yang dilakukan tentang kepuasan kerja karyawan. Menurut Wexley dan Yukl (1998), kepuasan kerja karyawan timbul karena adanya cara pandang pekerja terhadap pekerjaannya, yang merupakan keseluruhan sikap terhadap karakteristik pekerjaannya yang meliputi : sistem gaji, kondisi kerja, pengawasan, partner kerja, jaminan kerja dan promosi.

Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan atau perindustrian sesuai dengan harapan karyawan,

maka akan menimbulkan suasana yang dapat menyenangkan karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Di samping itu pengalaman individu di tempat kerja akan mewarnai sikapnya di luar lingkungan pekerjaan dan membawa kebahagiaan secara umum. Kepuasan kerja adalah indikator utama untuk kesesuaian. Karyawan yang dapat memenuhi tuntutan lingkungan kerja disebut orang yang memuaskan yang dapat tercermin pada unjuk kerjanya (*performance*), begitu pula sebaliknya orang yang tuntutannya terpenuhi oleh lingkungan kerja disebut orang yang puas akan kerjanya (Zaenal, 2003).

Bila dalam suatu perusahaan ada kesenjangan antara harapan dengan kenyataan maka akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan. Ketidakpuasan tersebut antara lain disebabkan oleh adanya tekanan kerja. Tekanan kerja dapat dialami oleh siapapun dengan jenis pekerjaan apa saja. Secara umum orang berpendapat bahwa semakin tinggi jabatan yang dimiliki oleh seseorang maka ia akan semakin mudah pula mengalami tekanan kerja karena beban tanggung jawab yang harus ditanggungnya juga semakin besar dibanding pemegang jabatan yang lebih rendah. Anggapan semacam ini sebenarnya kurang tepat karena orang yang bekerja di bawahnya juga dapat mengalami tekanan dalam pekerjaan. Jadi tidak hanya pimpinan saja yang dapat mengalami tekanan kerja tetapi karyawan biasapun bisa mengalaminya (Anoraga, 1995).

Norkiah (Zaenal, 2003) menyatakan bahwa tekanan kerja lebih banyak dialami oleh orang-orang yang pekerjaannya sebagai buruh perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ibrahim (Zaenal, 2003) yang menyatakan ada korelasi negatif yang signifikan antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja pada pekerja ladang sawit.

Adi (2000) penelitiannya tentang stres atau tekanan kerja memberikan hasil bahwa umumnya intensitas stres yang sangat tinggi berpengaruh negatif terhadap kinerja pengusaha. Tetapi harus dipertimbangkan pula sumber utama stres atau stressor dan cara mengatasi stres atau *coping stress*.

Beban pekerjaan yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan, pindah kerja atau mutasi sering menyebabkan munculnya tekanan bagi banyak karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, Djamaludin, dkk (1994) mengemukakan jika seorang karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka akan memicu timbulnya tekanan kerja pada karyawan tersebut. Tekanan kerja inilah yang membuat karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Dalam mencari makna dari hidup seseorang, potensi dan kapasitas mengandung nilai-nilai manusiawi seperti nilai daya cipta, yakni makna yang diberikan kepada kehidupan melalui tindakan-tindakan yang menciptakan suatu hasil atau adanya ide-ide pemikiran yang membangun. Dalam menghasilkan nilai daya cipta melalui pemikiran, mengandung aspek berpikir sebagai proses menilai, mengevaluasi tindakan-tindakan pemikiran yang positif membawa nilai-nilai yang positif atau berguna (Amzir, 2002).

Eperson (Goodhart, 1985) menyatakan bahwa individu berpikir positif akan mempunyai suasana hati dan perasaan yang lebih positif serta tingkat energi yang lebih tinggi dan bermanfaat. Akibatnya dalam perilaku akan menunjukkan nuansa-nuansa yang lebih positif dan bernilai. Lain kata, perilaku hidupnya akan mengarah pada makna-makna hidup yang lebih positif dan berarti. Kecenderungan berpikir

positif pada seseorang akan membawa pengaruh terhadap proses hidup dan penyesuaian dirinya ke arah yang lebih bermakna. Menurut Epictetus (Miechenbaum, 1980) bahwa individu yang memandang sesuatu sebagai hal menyenangkan atau semacamnya, maka individu akan cenderung mengalami kegembiraan dan kepuasan dirinya akibat penilaian tersebut.

Lestari (1998) mengemukakan berpikir positif merupakan salah satu aktivitas kognitif. Berdasarkan beberapa penelitian terbukti bahwa pola berpikir positif efektif untuk menangani sikap pesimis dan gangguan depresi. Berpikir positif merupakan salah satu bentuk aktivitas kognitif yang bertujuan untuk: (1) mengenali pola pikir yang negatif dan memahaminya (2) mengubah pola pikir negatif dengan latihan-latihan, baik dengan distraksi maupun argumentasi, (3) menggunakan pola pikir baru untuk menghadapi peristiwa kehidupan yang akan datang.

Karyawan yang mampu berpikir secara positif akan memandang peristiwa yang dialaminya maupun keadaan dirinya dari sisi yang positif, sedang mereka yang berpikir negatif akan melakukan hal yang sebaliknya. Dengan berpikir positif seseorang akan lebih berusaha mencari aspek-aspek yang positif dalam suatu keadaan dan dalam hidupnya, serta timbulnya sikap baik dan berbuat baik terhadap orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa mencari aspek positif dalam hidup dan adanya sikap berperilaku baik terhadap orang lain merupakan wujud dari moralitas yang tinggi, sehingga mampu mencapai kepuasan kerja seperti apa yang diharapkan (Lestari, 1998).

Permasalahan tentang kepuasan kerja kerap muncul di perusahaan dan menyebabkan munculnya berbagai persoalan yang dapat menghambat produktivitas

kerja. Hal ini dapat menyebabkan kerugian bukan hanya pada karyawan tetapi juga pada perusahaan karena itu produksi tidak dapat berjalan dengan lancar. Misalnya: demonstrasi ataupun mogok kerja yang dilakukan oleh karyawan karena merasa tidak puas dengan gaji yang diterima ataupun karyawan yang merasa terekan karena melakukan pekerjaan terlalu berat pada tidak ada kenaikan gaji yang seimbang dengan biaya hidup yang harus dipenuhi. Di sisi lain perusahaan juga sudah merasa melakukan yang terbaik bagi karyawan sesuai dengan kondisi ataupun kemampuan perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah ada hubungan antara tekanan kerja dan berpikir positif dengan kepuasan kerja. Hal-hal seperti di atas menarik perhatian penulis untuk meneliti lebih lanjut mengenai keterkaitan antara tekanan kerja dan berpikir positif dengan kepuasan kerja, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul, "Hubungan antara Tekanan Kerja dan Berpikir Positif dengan Kepuasan Kerja".

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara tekanan kerja dan berpikir positif dengan kepuasan kerja.
2. Hubungan antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja.
3. Hubungan antara berpikir positif dengan kepuasan kerja.
4. Tingkat tekanan kerja pada subjek penelitian
5. Tingkat berpikir positif pada subjek penelitian
6. Tingkat kepuasan kerja pada subjek penelitian.
7. Peranan tekanan kerja dan berpikir positif terhadap kepuasan kerja.

### **C. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah :

#### **1. Bagi pimpinan perusahaan**

Bagi pimpinan, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan khususnya upaya pengembangan perusahaan dengan mengembangkan budaya berpikir positif dan meminimalkan tekanan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

#### **2. Bagi subjek penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang keterkaitan tekanan kerja dan berpikir positif dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga subjek penelitian atau karyawan dapat memahami bagaimana mengatasi tekanan kerja yang dirasakan dengan cara mengoptimal cara berpikir positif sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja.

#### **3. Bagi Personalia perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai keterkaitan tekanan kerja dan berpikir positif dengan kepuasan kerja sehingga personalia dapat mengusahakan agar karyawan tidak mengalami tekanan kerja terlalu berat yang dapat menurunkan kepuasan terhadap pekerjaannya

#### **4. Bagi ilmuwan psikologi**

khususnya bagi para ilmuwan psikologi penelitian ini menambah wawasan terhadap bidang psikologi, khususnya psikologi industri yang berkaitan tekanan kerja dan berpikir positif dengan kepuasan kerja.

**5. Bagi peneliti selanjutnya**

Memberikan perluasan cakrawala pada ilmu pengetahuan, khususnya pada disiplin ilmu psikologi industri keterkaitan tekanan kerja dan berpikir positif dengan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat dipakai sebagai bahan untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.

**6. Bagi pemerintah Khususnya Departemen Tenaga Kerja**

Bagi pemerintah khususnya Departemen Tenaga Kerja hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan informasi mengenai keterkaitan tekanan kerja dan berpikir positif dengan kepuasan kerja sehingga pemerintah diharapkan turut membantu memberikan solusi yang tepat bagi karyawan maupun perusahaan yang mengalami permasalahan