

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dengan semakin pesatnya ilmu dan teknologi dan datangnya era bebas sekarang ini di dunia bisnis semakin dipengaruhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satunya persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kepuasan kerja yang baik dan memenuhi standart. Salah satu faktor yang tak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam perusahaan pada merupakan suatu yang esensial untuk menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada umumnya kehidupan didalam perusahaan apapun bentuk dan sifatnya baik yang bergerak di bidang perdagangan maupun yang bergerak di bidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuannya yang telah ditetapkan tujuannya secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling strategis dan penting di antara sumber daya-daya lainnya. Bagaimanapun melimpahnya sumber daya tanpa di dukung sumber daya manusia yang berkualitas, akan mengganggu kelangsungan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilihat dari hasil kerjanya. Dalam rangka propesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan

tujuan perusahaan. Kinerja manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Sebaiknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan manakala potensi mereka dikembangkan secara optimal.

Faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kepuasan sumber daya manusianya baik adalah adanya stres kerja pada karyawan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya (Robbin, 2001).

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah faktor sosial, yaitu merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robbin, 2002).

Menurut Margiati (1999) berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan. Kita semua dari waktu ke waktu menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah-masalah dan juga mengalami kesedihan emosional. Beberapa bentuk kesulitan terkadang timbul dari masalah-masalah di luar pekerjaan. Namun ada beberapa kesulitan yang justru timbul berkaitan dengan pekerjaan. Salah satunya masalah dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja. Karenanya stres bukanlah suatu fenomena baru.

Namun yang baru adalah bagaimana kita dapat mengenali dan mewaspadai dampak dari stres kerja yang negatif. Akan tetapi peran stres dapat membantu seseorang dalam meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Karena dengan meningkatnya stres pada seseorang maka kadangkala dapat meningkatkan prestasi kerja kearah yang lebih baik. Dengan stres seseorang semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja. Kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan semangat dalam bekerja atau sering disebut dengan motivasi kerja sehingga karyawan merasakan senang dan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MAKMUR ALAM SENTOSA 1 SALATIGA”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan:

Apakah ada pengaruh yang signifikan stres kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. MAKMUR ALAM SENTOSA 1 SALATIGA?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa :

Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan stres kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. MAKMUR ALAM SENTOSA 1 SALATIGA.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan pertimbangan didalam mengambil keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi pengembangan ilmu

Sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih relevan.

3. Bagi peneliti

Memberikan tambahan kepada peneliti dalam bidang ilmu sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja karyawan.

#### **E. Sistematika**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

##### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang teori-teori tentang stres kerja dan kepuasan kerja karyawan serta teori-teori lain yang dapat dijadikan landasan oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

### BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang kerangka pemikiran, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data serta tehnik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, dan metode analisis data.

### BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdiri data yang diperoleh, hasil analisis dan pembahasannya serta pembuktian atas hipotesis yang dibuat (jawaban sementara) sebelumnya.

### BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

### LAMPIRAN

### DAFTAR PUSTAKA