

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kondisi era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, persaingan yang semakin kompetitif merupakan suatu hal yang tidak dapat dipungkiri. Tingginya tingkat persaingan membuat organisasi untuk berubah dalam mempertahankan diri dan meningkatkan keunggulan dalam bersaing. Era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, juga mendorong organisasi untuk berinovasi dalam mengembangkan produk-produk baru dan masuk kedalam pasar yang semakin terbuka. Faktor tersebut dapat mendorong organisasi untuk melakukan berbagai perubahan. Perubahan yang dilakukan oleh organisasi dapat memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi jika perubahan tersebut terencana dan dikelola dengan baik.

Perubahan itu sendiri pada dasarnya berasal dari peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan yang merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi perusahaan. Karyawan sebagai penunjang tujuan, mereka juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan

kecintaanya dalam pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai kepuasan kerja, stres, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

Kemampuan perusahaan dalam melakukan perubahan akan sangat tergantung dari kemampuan pegawainya dalam menghadapi perubahan tersebut, termasuk kesiapan dalam melakukan perubahan. Karyawan sebagai aset perusahaan merupakan salah satu aspek penting dalam kelangsungan sebuah organisasi, dimana kenyamanan yang dirasakan Karyawan akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Di satu sisi kemampuan manajemen, dalam mengolah dan mendapat dukungan yang berkualitas dari sumber daya manusia yang dimilikinya, akan membantu manajemen dalam menjalankan perencanaan yang bertujuan menyamakan pengertian dan pemahaman tentang adanya suatu perubahan yang dijalankan.

Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tidak terlepas daripada peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal maka pemeliharaan hubungan yang serasi dan dapat dipahami dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Beberapa hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan dengan para karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawan, memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal, cara kepemimpinan yang baik dalam memimpin karyawan, dan bagaimana pihak manajemen perusahaan memperbaiki usaha-usaha penanggulangan konflik kerja karyawan dan stres kerja yang sedang atau akan muncul yang disebabkan oleh pekerjaan karyawan tersebut. Untuk membangkitkan kerja dan kepuasan kerja karyawan atas segala hal yang dialaminya dalam bekerja, maka karyawan perlu diberikan kompensasi oleh perusahaan. Semua usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam hal ini bagian personalia guna untuk membantu karyawan dalam bekerja dan memenuhi tujuan organisasi.

Dalam suatu perusahaan, khususnya perbankan, perubahan merupakan suatu hal yang sangat lazim terjadi. Berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis, menuntut perbankan untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian dalam rangka memenangkan persaingan, Begitu pula yang terjadi di Bank Bukopin, tuntutan nasabah, inovasi unggul Bank pesaing dan ketatnya persaingan layanan antar Bank, terus mendorong manajemen untuk melakukan perubahan demi perubahan.

Perubahan tersebut membawa tuntutan yang tinggi terhadap setiap individu agar lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan tuntutan kerja yang tinggi setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Berbagai

macam keinginan dan kebutuhan diharapkan dapat terpenuhi dengan bekerja dalam suatu perusahaan. Tetapi tidak semua keinginan maupun kebutuhan karyawan tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan. Pada umumnya kehidupan di dalam perusahaan apapun bentuk dan sifatnya baik yang bergerak dalam bidang perdagangan maupun yang bergerak dalam bidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Ketidakberhasilan lembaga atau perusahaan, keterlibatan karyawan dalam konflik serta ketidak mampuan memenuhi kebutuhan maupun keinginan karyawan merupakan salah satu faktor yang menimbulkan stres di kalangan karyawan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang.

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan kompensasi yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerjanya sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami konflik kerja dengan karyawan lainnyayang mengalami ketidaksepakatan pendapat dengan rekan kerjanya, maka dari itu karyawan dapat mengalami stres yang dapat berkembang menjadi karyawan sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Akibat yang timbul dari kondisi diatas adalah munculnya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Handoko, 2001 dalam Afrizal dkk,2014) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu sendiri.

Seorang yang gagal termotivasi, yaitu orang yang tidak dapat mengendalikan tekanan secara aktif sehingga menyebabkan stress dan tidak termotivasi. Menurut (Hasibuan, 2003 dalam Trijoni dkk,2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan atau motivasi, maka akan menimbulkan kepuasan dan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah didalam pekerjaan. Sehingga, walaupun beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka tetap akan menghasilkan kinerja dengan baik.

Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya. Menurut (Solihin, 2010 dalam Trijoni dkk, 2014) menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dari definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa jika kepemimpinan berjalan

dengan baik maka karyawan juga akan bekerja dengan baik dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ketidaksetujuan pendapat antar karyawan sering terjadi dalam suatu perusahaan dan sering menimbulkan konflik kerja antara karyawan satu dengan karyawan lainnya yang berbeda tujuan. Menurut (Sunnyoto, 2012 dalam Afrizal dkk, 2014) menjelaskan bahwa konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Untuk meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja maka perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang untuk bekerja. Menurut (Hasibuan, 2011 dalam Potale dan Uhing, 2015) Kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam hal ini berarti karyawan menggunakan pengetahuan, keahlian, dan ketrampilan untuk mengabdikan pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu untuk mendapatkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan untuk perusahaan. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan, di dalam kompensasi terdapat sistem upah, gaji, insentif yang

menghubungkan kompensasi dengan kinerja dalam hal tertentu. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi atau imbalan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, KONFLIK KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BANK BUKOPIN, Tbk. CABANG SOLO)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Solo?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Solo?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Solo?
4. Apakah Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Solo?
5. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Solo?
6. Apakah secara bersama-sama Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin,Tbk. Cabang Solo?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin,Tbk. Cabang Solo.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin,Tbk. Cabang Solo.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin,Tbk. Cabang Solo.
4. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin,Tbk. Cabang Solo.
5. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin,Tbk. Cabang Solo.
6. Untuk secara bersama-sama menganalisis Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin,Tbk. Cabang Solo

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Bagi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang

Manajemen Sumber Daya Manusia kaitannya tentang sejauh mana pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dalam bekerja.

E. Sistematika Penulisan

Sebagai arahan dalam memahami skripsi ini, penulis menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori dalam penelitian yaitu mengenai Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Konflik Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang kerangka pemikiran, definisi operasional, data yang diperlukan, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini tentang deskripsi responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis data, keterbatasan penelitian, dan saran untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**