

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan begitu identik dengan istilah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi tokoh utama yang mengemban peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun mendapatkan dukungan dengan tersedianya sarana, prasarana, serta sumber dana yang berlimpah, namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tentunya tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik oleh perusahaan, diharapkan dapat mendukung perkembangan perusahaan kearah yang lebih baik pula.

Peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan. Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai sebuah cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun negative tentang pekerjaannya (Tukimin, 2014). Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan membuat karyawannya mampu bertahan dalam perusahaan tersebut dan mengeluarkan *performa* terbaiknya dalam bekerja dengan cara memperhatikan hak-hak karyawan, terutama tingkat stress kerja dan jumlah imbalan yang diterima.

Kepuasan kerja karyawan tidaklah timbul dari hanya sekedar melakukan suatu pekerjaan saja, akan tetapi juga dengan beberapa indikator lainnya seperti hubungan dengan rekan kerja yang lain, hubungan dengan atasan, aturan-aturan dalam perusahaan, kondisi lingkungan kerja, upah/gaji dan promosi jabatan.

Salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah gaji. Apabila gaji yang diterima para pekerja sesuai dengan beban kerja yang diterima, maka kepuasan kerjanya akan tercapai. Begitu juga dengan aspek yang lain seperti rekan kerja. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif sehingga kepuasan kerja akan tercapai.

Mengamati perkembangan dunia saat ini, dengan segala tuntutan kehidupan yang harus dipenuhi, memiliki suatu pekerjaan merupakan suatu keharusan. Pada kenyataannya banyak karyawan yang sering mengalami beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Hal ini dapat disebabkan karena adanya keterbatasan lapangan pekerjaan dan juga dapat terjadi karena adanya serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, adanya konflik peran, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, perubahan gaya manajerial yang kurang sesuai dan hal lain yang dapat membuat seseorang merasa tertekan sehingga secara potensial dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan dihadapkan dengan tuntutan, hambatan, peluang dan tantangan yang berbeda atau tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan hingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya, serta dapat berakibat baik maupun kurang baik bagi dirinya maupun lingkungan organisasinya. Stres kerja dapat ditandai dengan adanya penyimpangan perilaku di dalam organisasi. Oleh karena itu, keberadaan stres kerja harus disadari oleh karyawan dan perusahaan agar dapat diketahui apa yang membuat karyawan merasa stres dalam lingkungan pekerjaannya.

Tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan tergantung dari pribadi yang bersangkutan, ada yang sudah merasa stres dalam menghadapi satu masalah dan ada yang dapat mengatasinya dengan baik. Stres dapat menyebabkan dampak yang bertolak belakang, apabila stres yang dihadapi oleh karyawan masih dalam tingkat kewajaran, maka stres dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stres yang dialami berada pada tingkat yang tinggi, stres menjadi suatu masalah yang harus segera diatasi oleh karyawan dan perusahaan agar kepuasan kerja tidak menurun sehingga tidak memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan.

Dalam sebuah organisasi, stress kerja dapat dilihat dari 2 sisi, yaitu sisi negatif dan sisi positif. Dilihat dari sisi positif, stress kerja dapat menjadi sebuah peluang apabila stress kerja tersebut menawarkan potensi untuk meningkatkan kinerja (Wahyono dalam Ravionita & Budiono, M.Si., 2017).

Stres akan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang tentunya berkaitan pula dengan pekerjaan tersebut. Stres dan ketidakpuasan akan meningkat jikalau karyawan tersebut ditempatkan dalam pekerjaan yang memiliki tuntutan yang berlebih dan bermasalah atau di tempat yang memiliki ketidakjelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan. Serupa dengan makin sering karyawan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka makin besar stres dan ketidakpuasan yang ditimbulkan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Tukimin (2014), stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. Yang berarti bahwa, apabila tingkat stress kerja semakin tinggi, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah.

Secara global, orang-orang masih sering menganggap ataupun memandang stress kerja sebagai permasalahan individu daripada sebagai masalah organisasi. Stereotip yang demikian tersebut terus berkembang dari generasi ke generasi berikutnya. Pada tingkatan organisasi, stress kerja sering kali dipandang sebelah mata. Organisasi sering meremehkan tindakan yang dilakukan untuk mencegah/ mengurangi timbulnya stress kerja pada karyawan, meningkatnya keengganan pekerja untuk melaporkan stress kerja yang dialaminya, dan menciptakan hambatan untuk intervensi stress kerja (Page, LaMontagne, Louie, Ostry, Shaw, & Shoveller, 2013).

Seorang pegawai yang mengalami stress kerja tidak melulu bersumber dari dalam dirinya sendiri. Sebuah penelitian yang dilakukan di Inggris oleh Grawth dkk (1989) mengenai sumber-sumber stress, didapatkan bahwa 67% responden menyatakan bahwa waktu yang tidak cukup untuk melakukan tugas secara memuaskan menjadi salah satu sumber stress, 54% menyatakan bahwa rasio antara pelayanan dengan sumber tidaklah seimbang juga menjadi sumber stress, dan 46% lainnya menyatakan bahwa stress kerja muncul karena batas waktu untuk menyelesaikan tugas telah ditentukan oleh orang lain bukan dari dirinya.

Dari beberapa fenomena yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan sebuah rumusan masalah yaitu “Apakah terdapat Hubungan antara Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan?”

B. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT Danliris.
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT Danliris.
3. Mengetahui tingkat stress kerja karyawan PT Danliris.
4. Mengetahui sumbangan efektif stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Danliris.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan maupun harapan dari karyawan.

2. Bagi Karyawan

Dapat dijadikan sebagai masukan dan sumber informasi yang terkait dengan hubungan antara tingkat stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Ilmuwan Psikologi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa informasi mengenai tingkat stress karyawan dengan kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai salah satu referensi dalam melakukan penelitian dengan tema yang serupa.