

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan hidupnya dan terus berkembang seiring dengan kemajuan jaman, ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat disegala bidang, termasuk pada dinas. Hal ini merupakan suatu tantangan bagi pengembangan bangsa Indonesia. Organisasi-organisasi menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, menurut Martoyo (2000:14-15) menyatakan bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia, pada dasarnya adalah segala tindakan ataupun langkah-langkah yang dilakukan untuk menyediakan dan mempertahankan suatu jumlah dan kualitas sumber daya manusia (tenaga kerja) yang tepat bagi organisasi agar tujuan manajemen tercapai dengan baik dan tepat

Perubahan 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 stres kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan yang ditimbulkan oleh pekerjaan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

Kemampuan dinas dalam melakukan perubahan akan sangat tergantung dari kemampuan pegawainya dalam menghadapi perubahan tersebut, termasuk kesiapan dalam melakukan perubahan. Karyawan sebagai aset dinas 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.

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 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 diperhatikan tingkat stres kerja, motivasi, dan kepemimpinan oleh perusahaan. Semua usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam hal ini bagian personalia guna untuk membantu karyawan dalam bekerja dan memenuhi tujuan organisasi.

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan semata (Fadhilah, 2010). Dalam usahanya untuk mencapai tujuan, perusahaan terkadang dihadapkan dengan hambatan-hambatan yang mengganggu efektifitas dan efisiensi pekerja dalam bekerja (Timangratuogi, 2012). Untuk itu perusahaan harus memperhatikan pembinaan hubungan yang baik antara para karyawan dengan atasan dan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan agar terciptanya suatu kepuasan kerja yang tinggi. Djumahir dan Solimun (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan

dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang (Sowmya dan Panchanatham, 2011).

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya (Tunjungsari, 2011). Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan (Noviansyah dan Zunaidah, 2011). Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Velnampy dan Aravinthan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. 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.

Motivasi kerja merupakan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja

karyawan (Ahmed et al. 2010). Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi. Motivasi karyawan adalah respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

Mangkunegara (2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan Robbins (2002:163). Menurut Purwanto, M. Ngalim (2000:26) Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. pencapaian keberhasilan tujuan dari perusahaan adalah sebuah prestasi manajemen. Penilaian kinerja perusahaan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan bagi pihak eksternal

dan internal. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin handal yang mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk sampai pada tujuannya. Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap dari seorang pemimpin. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi didukung oleh budaya organisasi yang baik pula. Pemimpin merupakan bagian dari budaya organisasi, tetapi seorang pemimpin juga memiliki kemungkinan untuk bertindak sebagai agen perubahan dalam budaya. Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik akan menyebabkan para karyawan lebih tercapu dalam bekerja agar tercapainya kinerja yang lebih tinggi. Dengan adanya budaya organisasi akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta kreativitas yang tinggi. Terciptanya kepuasan kerja didukung oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut Toto (2006), kepuasan kerja merupakan konsep praktis yang penting, karena merupakan hasil atau dampak dari keefektifan performance dan kesuksesan bekerja. Sedangkan

menurut Saleem, et al. (2010), kepuasan kerja adalah keadaan emosional sukacita atas peran dan kontribusinya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN SURAKARTA”

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah Stres Kerja Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta?
3. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisa pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta

2. Untuk menganalisa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta
3. Untuk menganalisa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta

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, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Bagi Pembaca

Untuk menambah wawasan dan dapat dijadikan referensi khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang berdasarkan *teamwork*, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

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

4. 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 Skripsi

Untuk dapat memahami skripsi ini penulis menggunakan arahan sistematika sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang tinjauan teori penelitian yaitu mengenai manajemen SDM, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang diskripsi data, analisis data, pembahasan

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran pada penelitian ini.