

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah aspek sumber daya manusia. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan melalui penerapan visi dan misi yang jelas, salah satunya adalah untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu karyawan harus di kelola semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan paling penting, karena melalui sumber daya manusia lah yang menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau tidak. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Penting bagi perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat muncul ketika karyawan merasakan adanya kesesuaian antara penghargaan yang diterima dengan ekspektasi yang diperkirakan sebelumnya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, *turnover*, absensi menurut Brown dalam Hardianti (2018:21).

PT Sapta sourcindo perusahaan yang beralamat di Jl.Nursijan no 24-A lengkong bandung 40261,Jawa barat. PT.Sapta Sourcindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan tenaga kerja atau biasa disebut perusahaan *outsourcing* dengan fokus utama membantu para klien untuk mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan dan tepat sasaran.

Robbins (2017:54) mengatakan bahwa berdasarkan pengalaman, banyak organisasi yang merasakan adanya keterkaitan antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan tinggi tingkat kemangkirannya. Tingkat kemangkiran (ketidakhadiran) karyawan PT.SAPTA SOURCINDO dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan PT.Sapta Sourcindo**  
**Periode Januari – Desember 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Kehadiran	Persentase Kemangkiran
Januari	47	90,75%	10,25%
Febuari	47	86,70%	14,30%
Maret	47	82,20%	18,80%
April	47	86,70%	14,30%
Mei	47	82,20%	18,80%
Juni	47	86,70%	14,30%
Juli	47	80,15%	20,85%
Agustus	47	80,15%	20,85%
September	47	79,10%	21,90%
Oktober	47	78,25%	22,75%
November	47	74,40%	26,60%
Desember	47	71,15%	29,85%

Sumber: PT.Sapta Sourcindo (2022)

Bedasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan persentase kehadiran mengalami penurunan sedangkan persentase kemangkiran mengalami kenaikan hingga 29,85%. Tingginya tingkat kemangkiran akan mengurangi

jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Prasurvey Variabel Kepuasan Kerja PT.Sapta Sourcindo**

No.	Pernyataan	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya merasa puas dengan jobdesc saat ini.	10,5%	26,3%	63,2%
2.	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.	0%	8,3%	91,7%
3.	Saya merasa puas dengan promosi yang diberikan perusahaan.	5,2%	16,5%	78,3%
4.	Saya merasa puas atasan saya memperlakukan saya dengan baik	11,1%	33%	55,9%
5.	Saya merasa puas menikmati bekerja dengan teman teman di tempat saya bekerja.	22,3%	29,5%	48,2%

Sumber:Olah Data Penulis (2022)

Bedasarkan Tabel 1.2 diatas hasil pra survey dipeloreh bahwa sebagian besar karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diterima, promosi yang berlaku, supervise yang terjadi di perusahaan dan rekan kerja/lingkungan kerjanya.

**Tabel 1.3**  
**Data target dan hasil penjualan pada PT.Sapta Sourcindo**  
**Tahun 2018 – 2021**

<b>Tahun</b>	<b>Target Penjualan sales</b>	<b>Pencapaian</b>	<b>Persentase Pencapaian</b>
2018	144	132	95,61%
2019	156	120	93,83%
2020	180	168	92.32%
2021	192	144	90,13%

Sumber : PT.Sapta Sourcindo(2022)

Bedasarkan Tabel 1.3 pada tahun 2018 – 2021 data hasil penjualan setiap tahun mengalami penurunan. Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang Robbins dan Judge (2019 : 487) Sedangkan menurut Mahardikawati dan Ridha dalam Anoraga (2017:8) stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis, karena memang terjadi suatu interaksi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan.

Berikut adalah tabel pernyataan pra survey untuk memperkuat fenomena stress kerja yang terjadi di PT. Sapta Sourcindo

**Tabel.1.4**  
**Prasurvey Variabel Stres Kerja**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Setuju</b>	<b>Cukup Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>
1.	Saya merasa stress dengan target yang cukup tinggi.	83,6%	16,4%	0%
2.	Saya merasa stress karena pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya.	73,5%	26,5%	0%

No.	Pernyataan	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju
3.	Saya memiliki hubungan kurang baik dengan atasan saya hal tersebut membuat saya stress.	39,3%	52,6%	8,1%
4.	Saya merasa stress apabila mendapatkan tuntutan pekerjaan yang bukan jobdesc saya.	79,4%	15,5%	5,1%
5.	Saya merasa Stress atas keberhasilan orang lain.	28,2%	45,9%	25,9%

Sumber: Olah Data Penulis (2022)

Bedasarkan Tabel 1.4 Berdasarkan hasil prasurvey pada PT.SAPTA SOURCINDO diduga bahwa sebagian besar karyawan merasa stres dengan target yang cukup tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, tuntutan pekerjaan yang bukan merupakan bagian dari jobdescnya sehingga stress kerja relate dengan kepuasan kerja karyawan tetapi ada sebagian karyawan yang merasa stres atas hubungan yang kurang baik dengan atasan dan stress atas keberhasilan orang lain.

karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stress yang tinggi dan ditambah motivasi kerja yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan Robbins dan Judge (2018:87). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Teori motivasi Herzberg mengemukakan bagaimana program sumber daya manusia tidak selalu memotivasi karyawan. Misalnya gaji, itu hanya membuat karyawan puas tapi tidak memotivasi mereka. Tapi, jika itu tidak tersedia, mereka tidak hanya kecewa, bahkan tidak

akan ada yang bersedia bekerja di perusahaan itu lagi. Jika motivasi karyawan mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah tabel prasurvey untuk memperkuat fenomena motivasi kerja yang terjadi pada PT.Sapta Sourcindo dengan pendekatan Teori Herzberg dalam priansan (2021:121)

**Tabel 1.5**  
**Prasurvey variabel motivasi kerja pada PT.Sapta Sourcindo**

No.	Pernyataan	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya termotivasi dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.	0%	13,3%	86,7%
2.	Saya termotivasi karena diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	5,5%	8,7%	85,8%
3.	Saya termotivasi karena merasa ada kepuasan tersendiri ketika pekerjaan mencapai target.	66,4%	20,5%	13,1%
4.	Saya merasa terdorong karena adanya jenjang karir pada perusahaan.	4,2%	19,2%	76,6%
5.	Saya termotivasi karena adanya kebijakan perusahaan yang adil	4,4%	10,3%	85,3%

Sumber : Olah data penulis (2022)

Bedasarkan Tabel 1.5 hasil penyebaran pra survey diperoleh bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa gaji, penghargaan jenjang karir dan kebijakan perusahaan yang adil tidak menjadi faktor motivator bagi karyawan, namun mereka termotivasi dengan kepuasan pribadi ketika mereka berhasil mencapai target.

Bedasarkan pemaparan dari hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa adanya permasalahan pada kepuasan kerja karyawan PT.SAPTA SOURCINDO tersebut terlihat bahwa kepuasan yang diperoleh karyawan mengalami penurunan rata rata setiap tahunnya. Penurunan ini memiliki pengaruh yang sangat besar bagi pencapaian kerja. Terkait dengan terjadinya

penurunan tersebut, penulis menemukan indikasi bahwa terdapat tuntutan pekerjaan yang bukan merupakan jobdesc nya sehingga mengakibatkan stress kerja dan kurangnya motivasi sehingga mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian yang disimpulkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.SAPTA SOURCINDO"**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum karyawan mengenai stress kerja , motivasi dan kepuasan kerja pada PT.SAPTA SOURCINDO?
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.SAPTA SOURCINDO?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.SAPTA SOURCINDO?
4. Seberapa besar pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.SAPTA SOURCINDO?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Mengetahui gambaran umum karyawan terkait stres kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.SAPTA SOURCINDO.
2. Mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.SAPTA SOURCINDO.
3. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT.SAPTA SOURCINDO.
4. Mengetahui besarnya pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.SAPTA SOURCINDO.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penulisan pada penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan dua manfaat sebagai berikut :

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang bisa diambil dengan adanya penelitian ini adalah dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.SAPTA SOURCINDO.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Pembaca**

Dapat menambah pengetahuan dan sebagai sumber informasi kepada pembaca yang ingin mengetahui lebih jelas tentang pengaruh stres Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan perusahaan khususnya pada PT.SAPTA SOURCINDO serta sebagai informasi tambahan dan bahan acuan untuk referensi penelitian selanjutnya.

#### **2. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan mengenai stres Kerja dan motivasi yang berpengaruh pada Kepuasan Kerja serta merupakan kesempatan untuk mempraktekkan teori-teori yang diperoleh dari bangku kuliah.

#### **3. Bagi Perusahaan**

Sebagai salah satu bahan masukan atau pertimbangan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam melakukan peningkatan motivasi pada karyawan serta pengambilan kebijakan dan langkah-langkah untuk peningkatan produktivitas karyawan.

## **1.5 Lokasi Dan waktu penelitian**

Adapun lokasi dan waktu penelitian penulis dibawah ini :

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh penyusun untuk mengadakan penelitian adalah pada PT.SAPTA SOURCINDO yang beralamat di Jl.Nursijan no 24 A lengkong bandung,40261,Jawa Barat.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan penelitian yang penulis lakukan dimulai dari bulan September sampai dengan bulan Januari 2022.

**Tabel 1.6**  
**Waktu dan Jadwal penelitian**

Kegiatan Penelitian	Tahun 2023																			
	Febuari				Maret				April				Mei				Juni			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan judul	■	■																		
Pengumpulan Data			■	■	■	■														
Penyusunan Proposal							■	■	■	■	■									
Pengajuan Proposal													■	■						
Seminar usulan proposal															■					
Pengolahan Data																	■			
Penyusunan Skripsi																		■	■	
Sidang Akhir																				■