

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era digital. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

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 (2010:21). Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan menurut Anas (2013:87). Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan karyawan sebagai hasil analisa dari pekerjaannya.

PT. Galang Solusi Teknik (PT. GST) adalah perusahaan ekuitas swasta Indonesia yang menyediakan jasa manajemen dan implementasi proyek profesional dalam rekayasa, pengadaan, konstruksi dan pemeliharaan sistem daya listrik, telekomunikasi, jaringan, komputer lokal dan konstruksi pekerjaan sipil. PT. GST dikelola oleh tim manajemen yang berpengalaman luas dengan pengalaman minimum 20 tahun dalam menangani proyek listrik, instrumentasi, telekomunikasi, dan mekanis, dari rekayasa hingga tahap *commissioning*.

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

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data Kehadiran dan Kemangkirannya Karyawan PT. GST
Tahun 2017 – 2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Persentase Kehadiran	Persentase Kemangkirannya
2017	39	260	90,60%	10,40%
2018	46	260	84,70%	16,30%
2019	46	260	81,45%	19,55%

Sumber: Dokumen PT. GST, (2021)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari jumlah 46 karyawan persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan, dapat terlihat dari tahun 2017 sampai tahun 2019 mengalami penurunan hingga 81,45%, sedangkan kemangkirannya meningkat hingga 19,55%. Tingginya tingkat kemangkirannya akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Data Target dan Realisasi Hasil Penjualan PT. GST
Tahun 2017-2019

Tahun	Produk	Sales Targets/Unit	Actual	Persentase Sales Per Tahun
2017	Telco	22.000	21.423	97,37%
2018	Telco	18.000	17.264	95,91%
2019	Telco	16.000	14.272	89,2%

Sumber : Dokumen PT. GST, (2021)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa, mulai tahun 2017 sampai dengan 2019 terjadi penurunan target penjualan, dapat dilihat dari persentase penjualan tahun 2017 sebesar 97,37% dan target penjualan tahun 2019 sebesar 89,2%.

Salah satu permasalahan penting dalam suatu organisasi adalah bagaimana organisasi dapat menciptakan situasi agar karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja secara individu dengan baik dan bagaimana cara agar karyawan bekerja berdasarkan keinginannya dan tidak dipengaruhi oleh beban kerja yang melebihi kemampuannya. Beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian Mustapha (2013:92) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah.

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Variabel Beban Kerja Pada Karyawan PT. GST

No.	Pernyataan	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju
1.	Saya terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus di selesaikan setiap harinya.	33,3 %	46,7%	20 %
2.	Saya terbebani dengan target pekerjaan yang harus dicapai.	80 %	13,3 %	6,7%
3.	Saya terbebani dengan pekerjaan yang setiap harinya harus diselesaikan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.	60,6 %	36,7%	2,7 %
4.	Saya terbebani dengan tugas yang sifatnya mendadak dalam dalam waktu yang singkat.	20 %	33,2 %	46,8 %
5.	Kebijakan pimpinan yang mengharuskan saya untuk memiliki target kerja yang baik.	53,3 %	40 %	6,7 %

Sumber: olah data penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya dugaan terkait tingginya beban kerja pada PT. GST disebabkan karena terbebani

dengan target pekerjaan yang harus dicapai, pekerjaan yang setiap harinya harus diselesaikan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, dan kebijakan pimpinan yang mengharuskan karyawan memiliki target kerja yang baik.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya Sunyoto (2012:64). Menurut Oktaviana (2016:10) menyatakan bahwa apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan dibidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai beban kerja terdapat *research gap* dari penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Indrawati (2015:3958) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Jadi beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, apabila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian dkk (2017:92) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut Sunyoto dalam Riny dkk (2017:672) Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres kerja. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Robbins dan Judge (2013 : 597) 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. Sedangkan menurut Mahardikawati dan Ridha dalam Anoraga (2009:3) 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. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi kapasitas yang dimiliki individu.

Tabel 1.4
Hasil Prasurvei Variabel Stres Kerja Pada Karyawan PT. GST

No.	Pernyataan	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju
1.	Saya merasa stres dengan target yang harus dicapai terlalu tinggi.	85,6 %	14,4 %	0 %
2.	Saya merasa stres dengan peran yang saya terima diperusahaan sering bertentangan dengan pihak yang lain.	10 %	62,5 %	27,5 %
3.	Saya merasa stres dengan keberhasilan karyawan lain.	22,5 %	60 %	17,5%
4.	Saya merasa stres dengan job desk yang tidak jelas yang mengakibatkan tumpang tindih pekerjaan.	80,7%	13,3 %	6 %
5.	Saya merasa stres karena pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian saya.	52,5 %	47,5 %	0 %

Sumber: olah data penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya dugaan terkait tingginya tingkat stres kerja pada PT. GST yang disebabkan target yang harus dicapai karyawan terlalu tinggi, ketidakjelasan *job* deskripsi yang mengakibatkan tumpang tindihnya pekerjaan, dan pekerjaan yang diemban tidak sesuai dengan bidangnya atau keahliannya.

Afrizal (2014:18) berpendapat bahwa 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. Nasution (2010:406) menjelaskan bahwa tekanan yang relatif tinggi akan mengakibatkan masalah kesehatan fisik, kesehatan mental dan

kurangnya kesejahteraan bisa mengakibatkan stres kerja, dan bisa menurunkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat *research gap* dari penelitian yang dilakukan oleh Sormin dkk (2017:62) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja semakin rendah kepuasan kerja, peningkatan stres kerja berupa tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jafar (2018:77) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti karyawan memiliki stres kerja yang baik dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap organisasi, sehingga mampu untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang ada.

Berdasarkan pemaparan dari hasil penelitian di atas, menunjukkan adanya *research gap* yang menjadi salah satu sumber masalah dalam penelitian. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai beban kerja dan stres kerja apakah variabel tersebut memang berpengaruh atau tidak terhadap kepuasan kerja. Maka peneliti ingin mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Dengan mengambil variabel Beban Kerja dan Stres Kerja. Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. GALANG SOLUSI TEKNIK”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. GALANG SOLUSI TEKNIK?
2. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. GALANG SOLUSI TEKNIK?
3. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. GALANG SOLUSI TEKNIK?
4. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. GALANG SOLUSI TEKNIK?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah:

1. Mengetahui tanggapan karyawan mengenai mengenai Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. GALANG SOLUSI TEKNIK.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. GALANG SOLUSI TEKNIK.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. GALANG SOLUSI TEKNIK.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. GALANG SOLUSI TEKNIK.

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 beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.GST.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Pembaca
Dapat menambah pengetahuan dan sebagai sumber informasi kepada pembaca yang ingin mengetahui lebih jelas tentang pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja kerja terhadap Kepuasan Kerja perusahaan khususnya pada PT.GST serta sebagai informasi tambahan dan bahan acuan untuk referensi penelitian selanjutnya.
- b. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan mengenai Beban Kerja dan Stres Kerja yang berpengaruh

pada Kepuasan Kerja serta merupakan kesempatan untuk mempraktekkan teori-teori yang diperoleh dari bangku kuliah.

c. 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. GST, yang beralamat di Jl. Duren Buntu No. 38A Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 12760.

1.5.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan penelitian yang penulis lakukan dimulai dari bulan April 2021 sampai bulan Agustus.

Tabel 0.5
Waktu dan Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian	Tahun 2021																			
	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan judul	■	■																		
Pengajuan proposal			■	■	■															
Bimbingan Penyusunan					■	■	■	■												
Seminar Usulan Proposal									■											
Pembagian Kuesioner										■	■									
Pengolahan Data													■	■	■					
Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■
Sidang																				■

Sumber: Diolah Penulis (2021)