

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang mempunyai faktor internal sangat penting dalam peranannya yang hakikatnya berfungsi sebagai penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan dan juga sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan hal tersebut, perlu adanya mengarahkan pendayagunaan sumber daya manusia yang lebih baik lagi. Sumber daya manusia yang cukup berperan pada sebuah organisasi adalah karyawan.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Kualitas sumber daya manusia dapat mempengaruhi perkembangan suatu negara. Kinerja sumber daya manusia berkontribusi terhadap kemajuan suatu negara baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut dapat dilihat melalui Human Development Index (HDI). Berikut merupakan data Human Development Index di negara ASEAN tahun 2022:

Tabel 1.1
Peringkat Human Development Index (HDI) Negara ASEAN Tahun 2022

NO	Negara	HDI	Ranking
1	Singapura	0.939	12
2	Brunei Darussalam	0.829	51
3	Malaysia	0.803	62
4	Thailand	0.800	66
5	Indonesia	0.705	114
6	Vietnam	0.703	115
7	Filipina	0.699	116
8	Laos	0.607	140
9	Kamboja	0.593	146
10	Myanmar	0.585	149

Sumber : www.hdr.undp.org (diakses 260623)

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa Indonesia menduduki peringkat ke 5 dalam HDI berdasarkan data negara ASEAN yang berarti Indonesia masih berada dibawah negara Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand. Salah satu alasannya adalah karena pendapatan per kapita dan tingkat ekonomi Indonesia masih rendah. Berdasarkan data yang dikeluarkan Bank Dunia pada 2021. Hal tersebut menunjukan bahwa sumber daya manusia di Indonesia masih belum cukup efektif dan efisien untuk mendukung perkembangan negara Indonesia.

Salah satu cara meningkatkan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Robbins dan Judge (2018) mengungkapkan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Hasibuan (2016). Sikap ini tercermin oleh moral kerja, penempatan, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja tercapai apabila karyawan merasa puas atas hasil kerja yang telah dikerjakan. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh seorang

karyawan, sehingga perusahaan perlu memahami apa yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Permasalahan kepuasan kerja telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga menghambat operasional dan membutuhkan waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru.

Kristianti R, Dr Sarsono SU (2020) mengungkapkan pada penelitiannya bahwa faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan kerja pada tempat bekerja sekarang. Hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja yang dirasakan tinggi, maka turnover intention akan rendah begitu juga sebaliknya. Fenomena yang terjadi pada PT. Teknologi XYZ, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi di daerah bandung. Perusahaan ini diduga mengalami *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari data keluar–masuk karyawan dari tahun 2019-2023 pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Turnover Karyawan PT. Teknologi XYZ 2019-2023

NO	Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	Persentase
1	2019	35	5	6	34	17%
2	2020	34	0	0	34	0%
3	2021	34	17	7	44	18%
4	2022	44	10	10	44	23%
5	2023	44	4	7	41	16%

Sumber : Dokumen PT. Teknologi XYZ, 2023

Pada tabel 1.2, terlihat bahwa jumlah *turnover* pada PT. Teknologi XYZ selama 5 tahun terakhir mengalami peningkatan fluktuatif. Angka *turnover* ini relatif cukup tinggi dan diduga berdampak negatif untuk PT. Teknologi XYZ, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut. Persentase turnover tertinggi yaitu pada tahun 2022 sekiranya 23%.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi seseorang untuk mendapatkan pekerjaan dengan baik. Namun banyak alasan yang mendasari mengapa seseorang mengalami ketidakpuasan bekerja yang berakibat hasil kerja seseorang anjlok dibawah standar. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Peneliti melakukan prasurvey variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Teknologi XYZ . Berikut hasil prasurvey terhadap karyawan PT. Teknologi XYZ dengan pendekatan variabel kepuasan kerja :

Tabel 1.3
Prasurvey Kepuasan Kerja Karyawan PT. Teknologi XYZ

No	Pernyataan	Setuju	TS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya.	50%	50%
2	Saya merasa puas dengan jenjang karir yang saya dapatkan.	15%	85%
3	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.	20%	80%
4	Saya merasa puas dengan perlakuan atasan terhadap masalah yang saya hadapi.	40%	60%
5	Saya merasa puas bekerja dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan tugas.	60%	40%

Sumber : Data olahan penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, dapat ditarik kesimpulan adanya dugaan terkait rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Teknologi XYZ disebabkan

oleh gaji yang didapatkan tidak sesuai yang diharapkan dan karyawan kesulitan mendapatkan jenjang karir atau promosi setelah pengabdian yang lama.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga memunculkan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan dan perilaku kerja pasif yang memicu stres kerja.

Selain faktor masalah kepuasan kerja yang terjadi di PT. Teknologi XYZ, diduga adanya masalah stres yang dialami karyawan disana. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya mempengaruhi pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja diduga menjadi salah satu faktor terpenting diantara faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Apabila penyesuaian diri gagal atau salah, maka akan mengakibatkan terjadinya stres di tempat kerja. Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan di luar diri seseorang. Beberapa faktor pemicu stres adalah ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan.

Robbins (2018:375-377) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang

ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya

Stres kerja dapat diketahui melalui tingkat kehadiran karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang tinggi tingkat stres kerjanya akan tinggi tingkat kemangkirannya. Salah satu contoh stres kerja **di** digambarkan melalui tingkat absensi karyawan pada PT. Teknologi XYZ . Berikut merupakan data absensi karyawan pada PT. Teknologi XYZ 2022.

Tabel 1.4
Tingkat Absensi karyawan PT. Teknologi XYZ 2023.

Bulan	Ketidakhadiran			Total Karyawan	Persentase
	Sakit	Izin	Mangkir		
Januari	0	0	3	41	7%
Februari	1	0	4	41	12%
Maret	1	1	3	41	12%
April	2	1	5	41	20%
Mei	1	1	7	41	22%

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2023

Dari Tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Teknologi XYZ diduga mengalami peningkatan pada bulan Januari hingga Mei. Hal tersebut menunjukkan adanya tindak perilaku stres kerja karyawan menurut 5 bulan terakhir.

Perasaan stres dalam bekerja dapat menghambat seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kondisi ini perlu ditanggulangi lebih awal sebelum perasaan stres ini terjadi. Stres kerja adalah kondisi dimana seseorang mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga orang tersebut merespon secara negatif dan akan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya (Sinambela, 2016:472, Greenberg dan Baron, 2018:183; Luthans, 2016:279). Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-

tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi kapasitas yang dimiliki individu.

Salah satu fenomena stres kerja pada PT. Teknologi XYZ yaitu kurangnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, fasilitas yang diberikan kurang memadai salah satunya karyawan tidak diberikan alat pelindung dalam bekerja, faktor seperti ini juga yang mempengaruhi stres kerja karyawan pada PT. Teknologi XYZ . Fenomena tersebut didukung oleh data hasil prasurvey stres kerja karyawan pada PT. Teknologi XYZ . Berikut hasil prasurvey terhadap karyawan PT. Teknologi XYZ dengan pendekatan variabel stres kerja :

Tabel 1.5
Prasurvey Stres Kerja Karyawan PT. Teknologi XYZ

No	Pernyataan	S	TS
1	Saya merasa stres dengan lingkungan pada tempat saya bekerja	60%	40%
2	Saya merasa stres dengan target yang harus dicapai terlalu tinggi	80%	20%
3	Saya merasa stres dengan job desk yang tidak jelas yang mengakibatkan tumpang tindih pekerjaan	80%	20%
4	Saya merasa stres karena masalah keluarga dirumah belum selesai	30%	70%
5	Saya merasa stres karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai kapasitas saya.	30%	70%

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya dugaan terkait tingginya stres kerja pada PT. Teknologi XYZ dominan pada masalah target yang harus di capai terlalu tinggi dan tugas yang diberikan kurang sesuai dengan jobdesk.

Menurut Akhtar et al. (2018) menyatakan bahwa stres kerja sangat terkait dengan kepuasan kerja karena stres merupakan prediktor utama kepuasan kerja dan situasi stres dapat menimbulkan kemalasan pada karyawan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Orang-orang yang mengalami stres kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat *research gap* dari penelitian yang dilakukan oleh Hawa Indah Permatasari dan Arif Partono Prasetyo (2018:21) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan 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 Rauan dan Tewal (2019:74) bahwa stres kerja berpengaruh positif 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.

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. Dhania (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka

kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya sebagaimana yang diungkapkan dalam penelitian Hasyim (2020).

Berikut hasil prasurvey terhadap karyawan PT. Teknologi XYZ dengan pendekatan variabel beban kerja :

Tabel 1.6
Prasurvey Beban Kerja Karyawan PT. Teknologi XYZ

No	Pernyataan	S	TS
1	Saya terbebani dengan target yang harus dicapai dalam waktu dekat	80%	20%
2	Saya terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus di selesaikan tiap harinya	75%	25%
3	Saya terbebani dengan tugas yang diberikan secara mendadak	40%	60%
4	Saya terbebani ketika tugas yang diberikan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.	80%	20%
5	Saya terbebani dengan tugas yang diberikan membuat saya bekerja di waktu istirahat.	30%	70%

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya dugaan terkait tingginya beban kerja pada PT. Teknologi XYZ , disebabkan karena terbebani dengan tugas dengan kesulitan yang tinggi, banyaknya pekerjaan yang harus di selesaikan tiap harinya dan target yang harus dicapai dalam waktu dekat.

Karyawan mempertanggungjawabkan adanya beban yang lumayan tinggi dibandingkan dengan keterbatasan kemampuan oleh karyawan. Dengan kondisi beban kerja yang berlebihan, karyawan tetap dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya sebagai bentuk tanggungjawabnya terhadap perusahaan, keadaan yang seperti ini menurunkan kinerja karyawan yang berdampak ketidakpuasan karyawan. 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 Hasyim (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan 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 Yuananda dan Indriati (2022:19) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemaparan dari hasil penelitian diatas, menunjukkan adanya *research gap* yang menjadi salah satu sumber masalah dalam peneltian.

Kepuasan kerja masih menjadi sebuah permasalahan untuk dikaji dibuktikan dengan penlitian pada karyawan koperasi produsen tahu tempe (kopti) di kab kuningan (Marliyani 2019). Salah satu penyebab ketidakpuasan dalam bekerja adalahh turnover karyawan yang dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota (Mathis & Jackson, 2018:159). Tingkat turnover yang tinggi pada PT. Teknologi XYZ akan menimbulkan dampak negatif bagi organinisasi, hal ini akan menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi kerja. Selain karena turnover, karyawan dengan tingkat stres tinggi cenderung memiliki tingkat absensi yang tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan tidak logis. Masalah beban kerja diduga karena terbebani dengan tugas dengan kesulitan yang tinggi, banyaknya pekerjaan yang harus di selesaikan tiap harinya dan target yang harus dicapai dalam waktu dekat.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai stres kerja dan beban kerja, apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja. Maka peneliti ingin mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Dengan mengambil variabel stres kerja dan beban kerja. Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA**

TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TEKNOLOGI XYZ ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan, maka terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Teknologi XYZ?
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Teknologi XYZ?
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Teknologi XYZ?
4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Teknologi XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah :

1. Mengetahui tanggapan karyawan mengenai stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Teknologi XYZ .
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Teknologi XYZ .
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Teknologi XYZ .
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Teknologi XYZ .

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 beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Teknologi XYZ .

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Pembaca

Dapat menambah pengetahuan dan sebagai sumber informasi kepada pembaca yang ingin mengetahui lebih jelas tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan perusahaan khususnya pada PT. Teknologi XYZ serta sebagai informasi tambahan dan bahan acuan untuk referensi penelitian selanjutnya.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan mengenai stres kerja dan beban 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

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Teknologi XYZ , yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No.711, Jatisari, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286. Adapun waktu penelitian adalah dimulai dari mei 2023 sampai dengan selesai.

Tabel 1.7
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan															
		September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi dan Pengumpulan Data Awal																
2	Penyusunan Proposal																
3	Pengajuan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Pengolahan dan Analisis data																
7	Bimbingan Penulisan																
8	Sidang Skripsi																

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)