

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup sendiri, mereka selalu saling bergantung satu sama lain untuk memenuhi atau mencapai kebutuhannya. Oleh karena itu, manusia selalu berusaha untuk berinteraksi dengan orang lain baik dengan cara bermasyarakat maupun berorganisasi.

Definisi organisasi dari Gibson, Ivancevich, dan Donnelly menyatakan bahwa organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perseorangan.

Dewasa ini, baik dipandang dari sudut teori maupun penerapannya, manusia telah diakui sebagai faktor sentral dan unsur utama dalam organisasi. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa manusia bukan saja memiliki berbagai karakteristik khas, misalnya kemampuan dan akal budi, tetapi juga kepribadian, motivasi, harkat, dan martabat yang bukan hanya harus diakui tetapi juga harus dihargai dan dijunjung tinggi. Untuk itu, faktor manusia merupakan faktor utama yang harus diperhatikan dalam kelangsungan suatu perusahaan.

Memang benar dalam perusahaan atau industri, sumber daya manusia bukanlah satu-satunya modal dan kekayaan organisasi. Tetapi perlu diingat bahwa tanpa faktor manusia, semuanya tidak banyak berarti bagi kelangsungan suatu perusahaan.

Salah satu gejala yang paling menyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Perasaan tentang kepuasan kerja yang rendah dapat muncul dalam bentuk pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir (absen), dan pergantian pegawai. Gejala ini juga dapat timbul melalui keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk, kurangnya disiplin pekerja dan berbagai kesulitan lain.

Sebaiknya kepuasan kerja yang tinggi, diinginkan oleh para manager karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Menurut Steers bahwa kepuasan kerja termasuk alat ukur dari efektivitas organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa organisasi telah dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil dari manajemen perilaku yang efektif. Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan iklim manusia yang terus berkelanjutan dalam suatu organisasi.

Sedangkan hal ini yang memiliki hubungan cukup erat dengan performansi kerja adalah adanya stress kerja. Dengan adanya tuntutan kerja, seringkali seorang pekerja tidak dapat menyesuaikan diri, sehingga tuntutan tersebut menjadi suatu tekanan dalam dirinya. Tuntutan-tuntutan kerja tersebut memerlukan adanya kemampuan penyesuaian diri untuk mencapai keadaan seimbang. Bila pekerja tersebut tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan yang ada, maka akan terjadi stress kerja.

Dampak stress kerja pada pekerja, seperti rendahnya *self esteem*, kekecewaan terhadap pimpinan, tidak mampu berkonsentrasi dan mengambil keputusan, dan sebagainya, akan menyebabkan terganggunya performansi kerja.

Tetapi seperti yang kita ketahui bahwa manusia merupakan makhluk yang sangat kompleks, dimana seringkali perlakuan yang sama yang diberikan perusahaan pada setiap pegawai akan menghasilkan performansi/unjuk kerja yang bervariasi. Hal ini merupakan sesuatu yang sangat menarik untuk diteliti, faktor-faktor apa saja dalam kepuasan kerja dan faktor-faktor apa saja dalam stress kerja yang mungkin berpengaruh besar dalam meningkatkan atau menurunkan performansi/unjuk kerja pegawai di dalam perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, kita dapat mengambil suatu permasalahan untuk dianalisa. Dengan perbedaan perusahaan-perusahaan dalam mengelola usahanya, perbedaan dalam sistem kerja yang berlaku, perbedaan dalam aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, serta kondisi lingkungan perusahaan itu, termasuk perbedaan kepuasan kerja dan ketahanan terhadap stress dari karyawan, akan dapat menimbulkan perbedaan unjuk kerja.

Perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor manakah yang berpengaruh pada PT Harbinger Bridge International terhadap kepuasan kerja dari para pekerja ?
2. Faktor-faktor manakah yang berpengaruh pada PT Harbinger Bridge International terhadap stress kerja dari para pekerja ?
3. Variabel-variabel manakah yang berpengaruh pada PT Harbinger Bridge International terhadap tingkat kepuasan kerja dan stress kerja yang tertinggi dan terendah ?
4. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan stress kerja ?

1.3 Batasan Masalah Dan Asumsi

Akibat adanya keterbatasan data dan agar penelitian yang dilakukan lebih terarah, maka akan diadakan pembatasan masalah dan asumsi sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di PT Harbinger Bridge International di daerah Gandus, Palembang.
2. Penelitian dilakukan terbatas pada karyawan PT Harbinger Bridge International.
3. Tidak ada perubahan pada karakteristik objek penelitian selama penelitian berlangsung.

1.4 Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Faktor-faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari para pekerja PT Harbinger Bridge International.
2. Bagaimana upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja agar unjuk kerja meningkat.
3. Faktor-faktor apa yang paling berpengaruh terhadap stress kerja dari para pekerja PT Harbinger Bridge International.
4. Bagaimana upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk menurunkan tingkat stress kerja agar unjuk kerja meningkat.
5. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan stress kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas dan lebih terperinci supaya lebih memahami mengenai apa yang akan dibahas pada laporan tugas akhir ini, dibawah ini akan dikemukakan secara umum isi dari masing-masing bab yang ada pada tugas sarjana ini.

Adapun rincian dari setiap bab adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan gambaran secara terperinci mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang teori-teori dari hasil studi literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dan dapat digunakan sebagai dasar dalam menganalisa permasalahan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan metodologi penelitian atau kerangka pemecahan masalah yang digunakan.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Dalam bab ini diuraikan data-data yang dikumpulkan baik dari kuesioner, wawancara dengan pihak terkait maupun melalui observasi secara langsung. Selain itu juga diuraikan mengenai proses pengolahan data serta penyajian hasil dari tahap pengolahan data.

BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini dilakukan pembahasan dan analisis terhadap hasil yang diperoleh dari pengolahan data, dan dikaitkan dengan teori-teori yang ada.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini berisi kesimpulan dari penelitian ini, dan saran-saran yang diajukan kepada perusahaan yang diteliti dan untuk perbaikan penelitian ini.