

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan, karena manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana agar para anggota atau karyawan senantiasa memiliki rasa kepuasan untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi keberlangsungan hidup suatu perusahaan, salah satu faktor pentingnya adalah karyawan. Karyawan merupakan pelaku utama yang dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, penting bagi perusahaan untuk sadar bahwa setiap karyawan tidak hanya memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, tetapi karyawan juga adalah seorang manusia yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi responsnya terhadap pekerjaannya. Respon inilah yang nanti akan menentukan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang semakin ketat. Dalam hal kepuasan apabila kepuasan karyawan baik maka hal tersebut dapat berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. **Kepuasan kerja** adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja atau pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Kepuasan kerja juga berhubungan dengan tingkat ketidakhadiran (absen) kerja. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terlambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Badeni (2013) terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan tingkat absensi, yaitu semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat absensi dan sebaliknya, karena pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi, mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Sutrisno (2014), ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya.

Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Dampak negatif dari kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunnyoto, 2012). Ardana (2012), salah satu penyebab ketidakpuasan dalam pekerjaan adalah ketidakcocokan karyawan dengan pekerjaan.

Ketidacocokan pekerjaan mungkin karena kurangnya kondisi lingkungan kerjanya. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja maka karyawan akan berkinerja lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi oleh lingkungan kerjanya, motivasi kerjanya yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik. Selain itu juga karyawan memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga bisa bersemangat dan dapat bekerja dengan baik.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Demikian, Sasono (2004) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Stres kerja terjadi jika tuntutan kerja melebihi kemampuan atau kapasitas yang dimiliki oleh seorang karyawan (Westman). Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif, tingkat stres yang optimal akan berpengaruh pada kinerja yang optimal bagi perusahaan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, pekerjaan yang monoton dan kurang menantang membuat jenuh beberapa pegawai. Faktor stres kerja akan dirasakan oleh hampir seluruh pegawai yang bekerja pada suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi pemerintahan.

Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawannya. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan sangat perlu mendapat perhatian khusus dari Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi, sebab kepuasan kerja karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Jika karyawan kurang memiliki motivasi dan kepuasan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, maka kinerja karyawan tersebut tidak akan maksimal. Hal ini tentu akan berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memperhatikan tingkat stres kerja.

Stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stres kerja dengan berbagai taraf, antara lain Taraf sedang, stres berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja. Taraf tinggi, terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis, dan perilaku kerja. Selain stres, faktor lain yang juga dapat memengaruhi kepuasan kerja individu adalah lingkungan kerja. Menurut Nawawi (2008) lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja yaitu Lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan, rapi, teratur, lancar sirkulasi udaranya, sejuk, luas ruangnya serta lingkungan yang tidak menghambat gerakan dalam bekerja dan lainnya. Kondisi lingkungan tersebut juga berpengaruh terhadap daya tahan fisik karyawan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi betah dan tidak cepat lelah selama bekerja di lingkungan tersebut. Dengan demikian kondisi lingkungan yang sebaiknya diperhatikan adalah kondisi tempat kerja nyaman, keadaan perlengkapan kerja yang baik, kondisi keamanan kerja, dan hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan atau hubungan karyawan dengan karyawan lain di lingkungan keseluruhan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan variabel terpenting yang mempengaruhi dalam peningkatan kepuasan karyawan. Apabila lingkungan kerja buruk, akibatnya kerugian secara langsung yang dapat berakibat menurunnya kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban (Nitisemito, 2000). Sementara Tio (2012) menemukan bahwa Lingkungan kerja yang terdiri dari Lingkungan fisik, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas dari bentuk fisik tempat bekerja.

Lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi, sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Sangat penting bagi tiap pekerja untuk merasa nyaman dengan lingkungan tempat ia bekerja. Tujuannya tentu saja adalah untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan tersebut. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi dapat menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, pihak manajemen sangat perlu untuk memastikan tiap karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat ia bekerja.

Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional karyawan, jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka secara otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor stres kerja, diantaranya lingkungan, organisasi dan kepribadian. Motivasi menjadi hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan dan sebagai pemacu kemampuan karyawan, karena motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi akan memberikan motivasi besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya seseorang dengan motivasi yang mudah tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya. Apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja. Timbulnya motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik dari dalam maupun dari luar individu karyawan itu sendiri. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien berbeda antar karyawan satu dengan yang lain. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, dan kebutuhan dari masing – masing karyawan untuk bekerja, dan juga dikarenakan oleh perbedaan waktu dan tempat.

Motivasi kerja sering dikatakan menjadi kunci kinerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi peran positif yang dimiliki seseorang. Motivasi yang baik harus ada pada karyawan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Melemahnya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada lemahnya kinerja pegawai Murti dan Srimulyani (2013). Abraham Maslow, motivasi sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi kerja merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*), demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Untuk itu, dalam penelitian ini mengangkat bagaimana pengaruh Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja, terhadap Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja pada pada karyawan pekerja lepas.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis tulis maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan pekerja lepas?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan pekerja lepas?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan pekerja lepas?
4. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan pekerja lepas?
5. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan pekerja lepas?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan pekerja lepas?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan pekerja lepas?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan pekerja lepas?
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan pekerja lepas?
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan pekerja lepas?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Akademis**

Secara akademis penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah pada penelitian mengenai kepuasan kerjapada karyawan pekerja lepas. Penelitian tentang kepuasan kerjasudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya dengan berbagai variabel yang dipakai untuk penelitian ini, namun sedikit penelitian yang secara kompleks membahas kepuasan kerjaoleh sebab itu, penelitian ini, diharapkan mampu memberikan informasi maupun pengetahuan yang baru mengenai tingkat dimana seorang karyawan itu akan melakukan kepuasan kerjaatau pun tetap tinggal di sebuah perusahaan tersebut yang jika dikaitkan dengan stres kerja karyawan tersebut.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi kepada pihak pengelola karyawan pekerja lepas tentang upaya yang dapat ditempuh untuk menentukan kebijakan dalam memilih karyawan guna menaikkan kepuasan kerja para karyawan sehingga diharapkan dalam memilih para karyawan harus dengan kriteria-kriteria yang memiliki kualitas yang baik untuk bisa menunjukkan prestasi kerjanya yang akan berdampak besar bagi seluruh karyawan.