

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penggerak sebuah organisasi membutuhkan tenaga kerja yang kompeten. Sumber daya manusia menggambarkan asset yang amat berarti untuk organisasi dimana pada hakekatnya berperan selaku aspek penggerak untuk tiap aktivitas di dalam industri. Sesuatu organisasi sanggup mengaplikasikan aktivitasnya guna mencapai tujuan yang di idamkan butuh terdapatnya manajemen yang baik paling utama sumber energi manusia, sebab sumber energi manusia ialah modal utama dalam merancang, mengorganisir, memusatkan dan menggerakkan sumber energi yang lain yang terdapat dalam sesuatu organisasi. Sumber energi yang dipunyai industri terbatas sifatnya, alikah perseroan dituntut buat mampu memperdayakan serta memaksimalkan guna menggapai tujuan serta mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Stres merupakan tekanan yang dihadapi seseorang dikarenakan adanya beban pikiran dan membuat terganggunya mental sehingga menimbulkan berbagai penyakit yang dideritanya. Stres yang berkepanjangan menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja ataupun bersosialisasi bahkan menyebabkan menurunnya kemampuan. Karyawan yang diharapkan dapat menyumbangkan kemampuannya diharapkan menguntungkan perusahaan, tetapi dengan adanya sakit secara psikologis menyebabkan kerugian bagi perusahaan namun stress bisa didapatkan di dalam perusahaan ataupun di luar perusahaan. Stres kerja adalah respons psikologis

dan emosional terhadap fitur negatif dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Tantangan di tempat kerja tidak ada jika seseorang tidak stres, tetapi stres yang meningkat mendorong pekerja untuk memfokuskan semua upaya mereka untuk memenuhi berbagai tuntutan atau kebutuhan pekerjaan dan memberi tekanan pada mereka untuk mengkomunikasikan solusi untuk masalah di tempat kerja. (Gunawan& Sriathi, 2019)

Stres merupakan permasalahan para karyawan dalam produktivitasnya. Stres yang kearah negative akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan karena dengan psikologi yang kurang baik maka kepuasan kerja tidak maksimal dirasakan kearah baik. Stres kerja yang membuat karyawan tertekan akan membuat karyawan bermalasan kerja seperti datang terlambat bahkan ada masalah dari karyawan dari jarang masuk kerja dengan berbagai macam alasan, ataupun pekerjaan yang tidak siap pada waktu yang di tentukan. Stres kerja membuat karyawan kurang puas atas tekanan yang terjadi.

Tabel 1. 1 Jumlah reject output PT Team Metal Indonesia Januari-Agustus 2022

Bulan	Jumlah Ouput	Output Reject	Persentase	Return barang
Januari	600	97	16,6%	11
Februari	600	96	16%	13
Maret	600	102	17%	10

April	600	105	17,5%	12
Mei	600	110	18,3%	14
Juni	600	107	17,8%	15
July	600	110	18,3%	17
Agustus	600	116	19,3%	18

Sumber: PT Team Metal Indonesia, 2022

Dari table diatas dapat dijelaskan bahwasanya memproduksi output sebanyak 600 dari bulan Januari hingga Agustus. Pada bulan Januari barang reject sebanyak 97 atau 16,6% dari target outputnya dan return barang sebanyak 11 bulan berikutnya Februari ada 96 output yang reject menurun dari bulan sebelumnya dan return barang meningkat sebesar 13 , tetapi bulan Maret mengalami kenaikan sebesar 102 atau 17% dengan 10 return item. Pada bulan April barang reject sebanyak jumlah output reject 105 atau 17,5% dengan pengembalian barang sebanyak 12 di bulan Mei ada 110 barang reject dan 14 barang kembali dan di bulan Juni ada penurunan barang reject sebesar 107 atau 17,8% dan 15 barang Kembali ke perusahaan. Pada bulan July mengamalami kenaikan output reject sebesar 110 atau 18,3% dan 17 barang di pulangkan bahkan diikuti bulan berikutnya Agustus mengalami naik barang output sebesar 116 atau 19,3% dengan 18 ouput yang dikembalikan. Dari penafsiran table diatas dapat dikatakan karyawan kurang berkonsentrasi dalam bekerja dikarenakan stress kerja kepada karyawan. Terjadinya output reject dikarenakan karyawan yang tidak dapat bersungguh-

sungguh dalam bekerja sehingga menyebabkan kepuasan kerja yang kurang baik. Jika karyawan merasa puas atas pekerjaannya hendaklah mereka bersungguh-sungguh menampilkan performa kerja yang baik

Karyawan memiliki peran di luar perusahaan diharapkan tidak mengganggu pekerjaan saat bekerja. Peran yang dijalankan karyawan hendaklah konsisten sebagai karyawan yaitu menjadi pegawai organisasi. Peran yang dijalankan seharusnya dapat dipertanggung jawabkan. Salah satu pembangkit timbulnya role stress yakni kurang baiknya peranan suatu kedudukan. Role stress mengacu pada konflik serta ketegangan karna kedudukan yang diberlakukan oleh seorang pada sesuatu titik waktu tertentu. Tidak adanya peran yang baik untuk suatu jabatan merupakan salah satu penyebab stres peran. Stres peran adalah istilah untuk perselisihan dan ketegangan yang ditimbulkan oleh posisi seseorang pada periode tertentu. Role stress timbul kala terdapat bermacam tuntutan dari banyak sumber yang menimbulkan karyawan jadi kesusahan dalam memastikan tuntutan apa yang wajib dipadati tanpa membuat tuntutan lain diabaikan. Keberhasilan orang yang memunculkan Role stressor berhubungan dengan ciri yang dipunyai orang. Orang yang diwajibkan berhubungan dengan banyak orang baik di dalam ataupun di luar organisasi dengan kemauan serta harapan yang berbagai macam besar bisa jadi bakal rentan hadapi role stress(Sari, 2019)

Karyawan memiliki peran-peran atau *jodesk yang* sudah ditentukan didalam peraturan kontra yang sudah disepakati. *Role stressor* yang terdiri peran ganda menyebabkan karyawan bekerja mendapatkan tugas kerja lebih dari 1 atau double dengan pekerjaan yang diberikan menyebabkan karyawan kurang puas atas

tindakan atasannya, selain itu beban kerja yang berlebih membuat karyawan merasa kurang puas dikarenakan pekerjaan yang diberikan tidak dihargai atau di apresiasi atas *Overtime* dan peran sebagai individu yang seharusnya bisa bekerja sama ternyata adanya konflik didalam organisasi yang terjadi sehingga karyawan merasa tidak puas pekerjaan yang dilakukannya

Dalam membentuk kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan yang dirasakannya. Dengan adanya ekpektasi demi mendapatkan sesuatu yang diharapkan maka karyawan seharusnya puas dalam bekerja jika karyawan melakukan sebaliknya maka ekspektasi tidak akan sesuai dengan realita dikarenakan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Tingkat kepuasan karyawan bersifat individual dikarenakan karyawan itu sendiri yang merasakan apakah mereka sudah puas atau tidaknya dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang mengasyikkan ataupun tidaknya pekerjaan mereka. Oleh sebab itu kepuasan kerja di sesuatu industri sangatlah berarti, karena pada dasarnya kepuasan kerja karyawan mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda- beda sebab sesuatu kepuasan bertabiat orang serta cocok dengan ciri yang berlaku pada dirinya. Perasaan karyawan tentang betapa mereka mencintai pekerjaannya disebut sebagai kepuasan kerja karyawan. Mengingat bahwa kebahagiaan kerja karyawan pada umumnya memiliki tingkat yang berbeda-beda karena kepuasan merupakan karakter seseorang dan mencerminkan ciri-ciri yang berlaku baginya, kepuasan kerja di suatu sektor sangatlah signifikan. Kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang mengasyikkan ataupun tidak mengasyikkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ialah metode pandang

seorang baik yang bertabiat positif ataupun negatif tentang pekerjaannya. kepuasan kerja menghasilkan evaluasi dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara totalitas memuaskan kebutuhannya(Gunawan& Sriathi, 2019)

Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT Team Metal Indonesia dapat menyebabkan masalah bagi korporat, karena tidak balance yang didapatkan karyawan atas kerja yang dihasilkan dengan biaya yang dikeluarkan organisasi. Karyawan PT Team Metal Indonesia terbilang tidak puas atas pekerjaan yang dilakukannya disebabkan stress kerja yang meningkat yang datang dari luar atau dalam organisasi dan peran-peran (*Role Stressor*) yang tidak bisa dihandle karyawan saat berkerja sehingga membuat kepuasan kerja menurun

Berdasarkan latar belakang masalah yang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“PENGARUH STRES KERJA DAN *ROLE STRESSOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT TEAM METAL INDONESIA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Uraian yang sudah dijelaskan maka dapat diidentifikasi masalah dari latar belakang berupa poin-poin yang dituangkan:

- 1.Karyawan bermalas-malasan dalam bekerja
- 2.Karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih dari satu pekerjaan
- 3.Perusahaan tidak menghargai atas pekerjaan *overtime*
- 4.Terjadinya konflik didalam organisasi
5. Karyawan kurang puas atas pekerjaan yang diberikan

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan terhalang oleh waktu dan biaya maka penulis membatasi masalah penelitian maka fokus penelitian ini adalah stress kerja dan role stressor terhadap kepuasan kerja di PT Team Metal Indonesia dengan jumlah karyawan sebanyak 105 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah didapatkan dari masalah penelitian yang sudah dijabarkan di latar belakang dapat diuraikan :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Team Metal Indonesia?
2. Apakah *role stressor* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Team Metal Indonesia?
3. Apakah stress kerja dan *role stressor* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Team Metal Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja di PT Team Metal Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh role stressor terhadap kepausan kerja di PT Team Metal Indonesia

3. Untuk mengetahui stres kerja dan role stressor secara simultan terhadap kepuasan kerja di PT Team Metal Indonesia

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Buat tingkatan serta meningkatkan ilmu pengetahuan, keahlian berpikir ilmiah, sistematis, metodologi serta pengalaman penulis dalam menyusun sesuatu wacana.
2. Selaku acuan pustaka untuk taman pustaka akademis guna mengerjakan analisis pada tahun berikutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Untuk Perusahaan

Selaku harapan yang sanggup jadi sesuatu bahan penilaian tentang stress kerja serta role stressor terhadap yang mana mampu memaksimalkan efektifitas kepuasan kerja.

2. Untuk Universitas Putera Batam

Hasil riset ini diharapkan bisa digunakan selaku bahan kajian ataupun rujukan untuk mahasiswa Universitas Putera Batam serta bisa digunakan selaku bahan periset sejenis.

3. Untuk Peneliti

Diharapkan riset ini bisa berguna selaku metode mengamalkan ilmu pada waktu kuliah dengan melaksanakan riset dalam rangka menuntaskan pembelajaran strata satu.

4. Untuk Periset Selanjutnya

Bisa dijadikan selaku bahan pendukung buat riset yang relevan serta bisa membagikan data teoritis serta empiris kepada pihak- pihak yang melaksanakan riset yang berkaitan dengan kasus ini