

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan selalu dituntut untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, antara lain modal, bahan baku, mesin dan materialnya supaya tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai. Selain itu perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena jika sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai bakat, tenaga dan kreatifitas yang tinggi, maka akan sangat membantu sekali untuk perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia di perusahaan, sudah sepatutnya perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendukung seperti kepuasan dalam bekerja bagi setiap karyawannya sehingga karyawan itu sendiri dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan bekerja secara optimal. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

PT Ethic Food merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanan yaitu Bakso ikan. Perusahaan ini didirikan oleh pengusaha yang bernama Pak Su

Tian Shou dan perusahaan ini terletak di lokasi Cammo Industrial park blok G 13A Kepulauan Riau Batam, provinsi riau. Perusahaan ini telah berdiri kurang lebih selama sembilan tahun, yakni dimulai dari tahun 2009 sampai sekarang dengan jumlah 104 karyawan, dari data tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan sebanyak 104 orang sebagai berikut:

**Tabel 1.1** Jumlah Karyawan PT Ethic Food

<b>No.</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Direktur	1 Orang
2.	General Manajer	1 Orang
3.	Sales Manajer	1 Orang
4.	Supervisor	1 Orang
5.	Manajer Keuangan	1 Orang
6.	Manajer Operasional	1 Orang
7.	Kepala Gudang	1 Orang
8.	Kepala Pengolahan BB	1 Orang
9.	Admin	7 Orang
11.	Sanitasi	1 Orang
12.	Sales	8 Orang
13.	Teknisi	4 Orang
14.	Gudang	6 Orang
15.	Supir	6 Orang
16.	Produksi/Buruh	63 Orang
Total		104 Orang

Sumber: Data karyawan PT Ethic Food 2018

PT Ethic Food selalu berusaha untuk memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya itu sendiri meskipun masih ada beberapa kendala untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Salah satu kendala yang dialami oleh PT Ethic Food adalah motivasi kerja dan stres kerja.

Faktor motivasi kerja yang menjadi masalah yang terjadi di PT Ethic Food seperti hubungan atasan dengan karyawan juga kurang baik karena atasan hanya ingin melihat hasil tanpa melihat proses yang dilalui karyawannya, dan kurangnya

perhatian serta dukungan dari atasan sehingga hal ini menyebabkan motivasi kerja karyawan PT Ethic Food rendah. Berikut disajikan data tabel absensi sebagai karakteristik motivasi kerja pada tabel 1.2 dan 1.3 sebagai berikut :

**Tabel 1.2** Data Absensi Karyawan di PT Ethic Food

No.	Tahun	Absen	Cuti	Sakit	Jumlah
1.	2014	33 Orang	24 Orang	18 Orang	75 Orang
2.	2015	37 Orang	21 Orang	15 Orang	73 Orang
3.	2016	39 Orang	17 Orang	20 Orang	76 Orang
4.	2017	50 Orang	22 Orang	21 Orang	93 Orang

Sumber: Jumlah Absensi PT Ethic Food 2018

**Tabel 1.3** Data Absensi Karyawan Periode April 2017- Maret 2018 di PT Ethic Food

Bulan	Absen	Cuti	Sakit	Total
April 2017	4 Orang	2 Orang	1 Orang	7 Orang
Mei 2017	5 Orang	2 Orang	2 Orang	9 Orang
Juni 2017	3 Orang	1 Orang	2 Orang	6 Orang
Juli 2017	5 Orang	2 Orang	3 Orang	10 Orang
Agustus 2017	3 Orang	2 Orang	1 Orang	6 Orang
September 2017	7 Orang	3 Orang	3 Orang	13 Orang
Oktober 2017	9 Orang	1 Orang	1 Orang	11 Orang
November 2017	7 Orang	3 Orang	4 Orang	14 Orang
Desember 2018	10 Orang	4 Orang	2 Orang	16 Orang
Januari 2018	11 Orang	3 Orang	2 Orang	16 Orang
Februari 2018	10 Orang	6 Orang	3 Orang	19 Orang
Maret 2018	12 Orang	5 Orang	3 Orang	20 Orang

Sumber : Jumlah Absensi PT Ethic Food 2018

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa dari tahun ke tahun tingkat absensi semakin tinggi dimana tahun 2014 absensi karyawan sebanyak 75 orang dan pada tahun 2017 terjadi peningkatan absensi karyawan sebanyak 93 orang. Pada tahun 2017 terjadi kenaikan tingkat absensi karyawan cukup tinggi sebanyak 50 orang karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan 22 orang karyawan cuti serta 21 orang yang sakit dengan jumlah 93 orang dari tahun 2017. Sedangkan

untuk tingkat absensi periode 1 tahun bisa dilihat dari tabel 1.3 dengan terjadi kenaikan jumlah absensi pada bulan maret 2018 sebanyak 12 orang, cuti sebanyak 5 orang dan sakit sebanyak 3 orang dengan jumlah 20 orang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja diperusahaan PT Ethic Food masih rendah. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja lebih keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sunyoto, 2012:191).

Motivasi kerja merupakan suatu yang dapat menimbulkan semangat bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan untuk mencapai tujuan. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Apabila dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Erdiansyah, 2016:95). Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Pernyataan ini diperkuat oleh (Poniasih & Dewi, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor stres kerja yang menjadi masalah terjadi di PT Ethic Food bahwa disebabkan oleh sering terjadinya konflik antar rekan kerja karena kesalahpahaman dan perbedaan pendapatan sehingga antar sesama karyawan tidak

saling tegur menyebabkan suasana tidak nyaman dan akhirnya tidak ada saling bekerja sama. Ketika ketidaknyamanan ini terjadi maka bisa memunculkan dampak negatif bagi seseorang, yang mana bisa membuat perasaan tertekan dan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Selain itu tuntutan kerja yang diberikan atasan dan suasana kebisingan diruang kerja yang terjadi di dalam perusahaan maupun diluar, sehingga dari semua fenomena tersebut membuat karyawan merasa tidak tenang untuk bekerja, sehingga tingkat stres kerja yang dialami karyawan cukup tinggi.

Stres kerja juga dapat dilihat dari pelaksanaan kerja berupa tingkat absensi karyawan diperusahaan. Pada tabel absensi 1.2 sebelumnya dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan PT Ethic Food yaitu Pada tahun 2017 terjadi kenaikan tingkat absensi karyawan cukup tinggi karena sebanyak 50 orang karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan 22 orang karyawan cuti serta 21 orang yang sakit dengan jumlah 93 orang dari tahun 2017 dan untuk tingkat absensi periode 1 tahun bisa dilihat dari tabel 1.3 terjadi kenaikan jumlah absensi pada bulan maret 2018 sebanyak 12 orang, cuti sebanyak 5 orang dan sakit sebanyak 3 orang dengan jumlah 20 orang. Sehingga diduga karyawan PT Ethic Food mengalami tingkat stres kerja yang tinggi pula, pernyataan ini di perkuat oleh (Nurmalasari, 2015:105) yang mendefinisikan bahwa stres kerja dapat menghasilkan deviasi – deviasi fisik, psikologis dan perilaku untuk anggota organisasi.

Selain motivasi kerja, yang mempengaruhi kepuasan kerja yang lain adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi

emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres merupakan hal yang melekat dalam kehidupan manusia, pada suatu sisi stres dapat merosotkan bahkan melumpuhkan potensi berjuang seseorang. Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dari lingkungan kerjanya dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat dari lingkungan yang dihadapi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya (Nurmalasari, 2015:105). Pernyataan ini diperkuat oleh (Rizwan, Jamil, & Shahid, Umar, 2014:203) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja yang rendah dan tingkat stres kerja yang tinggi ini diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Ethic Food. Berikut disajikan tabel data 1.4 turnover karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1.4** Data Turnover karyawan PT Ethic Food.

Tahun	Bulan 1-6	Bulan 7-12	$\geq 1$ Tahun	Total
2015	2	1	3	6
2016	7	1	2	10
2017	9	2	1	12

Sumber: PT Ethic Food, 2017

Dari tabel data diatas dapat dilihat bahwa terjadinya turnover karyawan PT Ethic Food dari tahun 2015 sebanyak 6 orang dan tahun 2017 meningkat menjadi 12 orang, hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya tingkat turnover karyawan PT Ethic Food dari tahun ke tahunnya dan semakin tinggi pula jumlah karyawan yang hanya bekerja dalam jangka waktu dibawah enam bulan, sehingga menunjukkan bahwa semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT Ethic Food. Orang yang mengungkapkan kepuasan kerja yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan

kecil kemungkinan dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang kurang (Dewi & Netra, 2015:1934).

Dari uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul” **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Ethic Food di Batam**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya keterampilan kerja dari karyawan, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi yang semakin tinggi.
2. Kurangnya kepedulian dari motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya sehingga karyawan kurang semangat.
3. Tingkat stres kerja yang dialami karyawan masih tinggi dapat dilihat dari hubungan yang tidak harmonis antar rekan kerja, tekanan kerja yang tinggi dan kebisingan di lingkungan kerja.
4. Rasa kepuasan kerja karyawan yang semakin rendah bisa dilihat dari tingkat *turnover* yang semakin tinggi dari tahun ke tahunnya.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ethic Food Batam?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ethic Food Batam?
3. Apakah motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ethic Food Batam?

#### **1.4 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penelitian membatasi permasalahan pada :

1. Penelitian menggunakan 2 variabel independen yaitu : motivasi kerja (X1) dan stres kerja (X2).
2. Penelitian menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y)
3. Penelitian ini dilakukan terhadap perusahaan PT Ethic Food Di Batam.

#### **1.5 Tujuan Masalah**

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ethic Food di Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ethic Food di Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja secara simultan terhadap karyawan PT Ethic Food di Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.6.1 Manfaat Secara Teoritis**

1. Sebagai wahana penerapan ilmu pengembangan yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah.
2. Memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia.
3. Sebagai sumber informasi sekaligus sumber referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya lebih mendalam dan cakupan yang lebih luas.

### **1.6.2 Manfaat Secara Praktis**

1. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi ataupun saran yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia untuk kedepannya demi kemajuan perusahaan.
2. Bagi peneliti, diharapkan ilmu yang telah diperoleh dalam dunia kerja sesungguhnya.
3. Bagi almater hasil penelitian ini, diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.