

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia sangat menentukan terwujudnya suatu tujuan, sehingga kebijakan dan praktik dapat sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2018).

Sumber daya manusia dalam perusahaan yang merupakan karyawan perlu dikelola secara baik dan profesional untuk bisa meraih keseimbangan kebutuhan sumber daya manusia dengan kemajuan perusahaan. Keseimbangan pada perusahaan merupakan kunci bagi suatu perusahaan untuk bisa berkembang dan mencapai visi dan misi perusahaan. Sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, perlunya karyawan yang berkompeten dan berkualitas, sehingga bisa bersaing dalam era globalisasi yang akan berdampak pada kesuksesan suatu perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, adanya kepuasan kerja merupakan faktor untuk menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan. Stres kerja dapat memberikan dampak negatif bagi kepuasan kerja.

Stres kerja karyawan merupakan tekanan yang dialami oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Sebagai karyawan tidak dapat menghindari tuntutan kerja yang diberikan perusahaan untuk bisa bekerja keras, cepat dan tepat. Hampir semua orang mengalami stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Berbagai tuntutan waktu yang semakin mendesak serta beban kerja yang akan menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Stres kerja yang dirasakan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang akan berpengaruh pada psikologis yang dirasakan jika terjadi stres kerja. Stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis, karena memang terjadi suatu interaksi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan. Stres pekerjaan merupakan bagian dari stres kehidupan, dan kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan dalam kehidupan.

Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi karyawan karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas (Yonata & Sugandha, 2021). Kepuasan kerja yang bersifat individual dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang ada pada individu masing-masing. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Zainal Veithzal et al., 2018). Kepuasan kerja menjadi suatu yang perlu diperhatikan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan. Apabila kepuasan kerja karyawan tidak diperhatikan maka akan memberikan dampak potensial terhadap pekerjaan itu, dan akan merugikan baik bagi individu maupun bagi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja memberikan penilaian karyawan terhadap tugas dan beban yang diberikan kepada karyawan. Kepuasan kerja kerap dikaitkan dengan pengaruh psikologis yang dirasakan jika terjadinya stres kerja. Ini berarti jika stres kerja rendah maka tingkat dalam kepuasan kerja karyawan tinggi, tetapi jika stres kerja karyawan tinggi maka tingkat kepuasan karyawan rendah sehingga akan menyebabkan ketidakpuasan kerja bagi karyawan. Ketidakpuasan kerja perasaan tidak senang atau karyawan merasa tidak seimbang. Sehingga karyawan akan menunjukkan sikap yang tidak merasa puas ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang menurun dan akan berakibat munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan atau *intention to leave*.

PT. Geo Given Visi Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang agency yang memberikan jasa terintegrasi di bidang *human resource* dan *event management* untuk memperbesar *brand*. Oleh karena itu karyawan pada perusahaan jasa memiliki keterkaitan dengan *intention to leave* atau keinginan untuk keluar dari perusahaan dengan adanya pertimbangan pada kepuasan kerja dan stress kerja yang diperoleh pada perusahaan. Pada PT Geo Given Visi Mandiri memiliki suatu visi menyukseskan usaha klien dengan memperbesar suatu *brand exposure* kepada konsumen. Produk yang dipasarkan pada perusahaan ini dari PT Nestle seperti Milo, Kitkat, Nescafe Permen Fox dan sebagainya. Semakin ketatnya persaingan bisnis dalam bidang *human resources* perusahaan ini terus memperhatikan tingkat jasa penyedia tenaga kerja dengan memberikan pelayanan dan sumber daya manusia yang berkualitas kepada klien.

Berdasarkan hasil obeservasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap HRD, diduga masih rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT. Geo Given Visi Mandiri, hal ini dapat terlihat dari indikasi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. *Turn over* (berhenti kerja)

Pada perusahaan PT. Geo Given Visi Mandiri Bandung mengalami *turn over* atau berhenti bekerja. Karyawan untuk setiap tahunnya memutuskan untuk berhenti bekerja, terlihat dari jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2021-2022, seperti berikut:

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan Turn over
PT. Geo Given Visi Mandiri Bandung

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar
2021	30	10
2022	30	6

Sumber: PT Geo Given Visi Mandiri Bandung,2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas terlihat bahwa pada tahun 2021 terjadi 10 karyawan pada PT. Geo Given Visi Mandiri Bandung keluar tetapi pada tahun 2022 pada perusahaan mengalami penurunan jumlah karyawan yang keluar. Meski terjadinya penurunan jumlah karyawan keluar, hal ini ada beberapa penyebab disinyalir karena indikasi ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen kerja)

Tingkat absen kerja merupakan suatu penilaian terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, dimana jika karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang

tidak logis maka mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja, terlihat dari jumlah karyawan yang melakukan ketidakhadiran kerja sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Tingkat ketidakhadiran (absen kerja)
Januari – Maret 2023
PT. Geo Given Visi Mandiri Bandung

Bulan	Jumlah Pegawai	Absen Kerja			
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah
Januari	30	1	1	2	4
Februari	30	-	-	4	4
Maret	30	-	2	3	5

Sumber: PT. Geo Given Visi Mandiri Bandung, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan terdapat ketidakhadiran karyawan dilihat pada bulan Januari 4 kali karyawan melakukan absen kerja dengan alasan sakit, izin dan tanpa keterangan tetapi, pada di bulan Februari masih terdapat karyawan yang mengalami absen kerja tanpa jumlah 4 orang dan dibulan Maret meningkat menjadi terdapat 3 tanpa keterangan karyawan melakukan absen kerja dan 2 izin. Hal ini dirasa perlunya untuk mengetahui setiap alasan dari karyawan yang melakukan absen kerja tanpa keterangan.

Masalah- masalah tersebut disebabkan karena faktor stres kerja yang dialami oleh karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan kerja yang ditentukan perusahaan membuat karyawan berusaha untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. Karyawan dituntut untuk melakukan promosi dan mencari data konsumen yang memakai produk salah

satunya yaitu nestle untuk setiap bulanya. Jika karyawan melakukan pemalsuan maka akan mendapat sanksi dapat mengurangi pengurangan insentif karyawan. Namun hal ini disebabkan tidak semua karyawan dapat bisa menyelesaikan tugas yang telah perusahaan tetapkan dikarenakan kondisi setiap kemampuan individu karyawan berbeda, sehingga sering adanya tekanan kerja yang dirasakan karyawan dan akan menyebabkan stres kerja pada karyawan.

2. kepemimpinan organisasi

Kondisi kepemimpinan organisasi pada perusahaan terjadinya karyawan keluar diakibatkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan diakibatkan pada tahun 2021 adanya dampak Covid-19, sehingga pimpinan perusahaan melakukan kebijakan terhadap karyawan. Selain itu adanya kontrak kerja dengan perusahaan sudah sampai dengan ketentuan yang ditetapkan pemimpin perusahaan.

Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan integritas dan loyalitas sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Kepuasan kerja untuk meningkatkan efektivitas perusahaan dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dirasakan pada tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga apabila karyawan mengalami stres yang tinggi maka tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, maka karyawan dapat berfikir untuk keluar dari perusahaan (*intention to leave*).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka terlihat peneliti tertarik untuk mengetahui mengangkat judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Geo Given Visi Mandiri Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum perusahaan PT. Geo Given Visi Mandiri?
2. Bagaimana kondisi stres kerja dan kepuasan kerja pada PT. Geo Given Visi Mandiri ?
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Geo Given Visi Mandiri?
4. Apakah hambatan dalam menghadapi stres kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Geo Given Visi Mandiri dan apa upaya dalam mengatasi hambatan tersebut?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran umum PT. Geo Given Visi Mandiri Bandung
2. Mengetahui kondisi stres kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Geo Given Visi Mandiri Bandung
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Geo Given Visi Mandiri Bandung
4. Mengetahui hambatan dan solusi dalam menghadapi stres kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Geo Given Visi Mandiri Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis

Dapat menambah pengetahuan, memberikan manfaat dan pengalaman serta dapat memperluas wawasan dalam menerapkan teori- teori yang telah peneliti

peroleh selama di bangku kuliah di jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Geo Given Visi Mandiri Bandung diharapkan bermanfaat untuk:

1. Bagi pihak PT. Geo Given Visi Mandiri Bandung

Sebagai bahan masukan dan sumber pemikiran untuk perusahaan terkait dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan perbendaharaan ilmu akademik baik bagi pembaca maupun bagi peneliti mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi pembaca dan Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat berkontribusi dan memperluas wawasan serta pemahaman yang ilmiah yang berkaitan dengan stres kerja terhadap kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan.

1.5 Lokasi Penelitian

a. Lokasi penelitian

PT. Geo Given Visi Mandiri Bandung Jl Kopo Permai II No 7, Canguang Kulon Kec. Dayeuhkolot

