

# PENDAHULUAN

## BAB I

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan individu menyelesaikan pendidikannya adalah bekerja. Sesuai dengan hierarki menurut Maslow (dalam Luthans, 2006) Individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar dalam hidupnya, mulai dari makan, minum, tempat tinggal memiliki pekerjaan yang tetap setelah itu menikah dan memiliki keturunan sehingga individu merasa hidupnya mempunyai tanggung jawab terhadap keluarganya. Hal tersebut bisa dipenuhi bila individu memiliki pekerjaan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sehingga dapat menghasilkan *output* atau produk yang sesuai dengan harapan perusahaan, para karyawan yang bekerja memiliki keterampilan yang cukup untuk bekerja sesuai yang ditetapkan perusahaan namun permasalahan yang muncul terletak pada bagaimana cara pengusaha dapat mempertahankan karyawan agar tetap bersemangat dalam menjalani setiap tuntutan yang ada pada pekerjaannya yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan (Kartika, 2010).

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan produk. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada kepuasan kerja. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja karyawan dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan karyawan sakit, fisik dan mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Munandar, 2008).

Sekitar 10.000 buruh yang tergabung dalam Federal Serikat Pekerja Metak Indonesia (FSPMI) dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) menggelar demo untuk mencabut Peraturan Pemerintah (PP) No.78 tahun 2015 tentang pengupahan (Lenny, 2016).

Selain itu ada juga demo buruh yang menuntut kenaikan upah, meski telah mendapatkan Upah Minimum Kota (UMK) sebesar Rp 2,9 juta atau lebih besar dari Rp 200 ribu dari Upah Minimum Provinsi (UMP) 2015 DKI Jakarta yang telah ditetapkan sebesar Rp 2.7 juta, namun para buruh di wilayah bekasi masih merasa belum puas (Deny, 2015). Hal ini disebabkan karena pemerintah menaikkan harga BBM bersubsidi yang dianggap semakin membebani kehidupan buruh sehingga buruh merasa belum puas dengan upah saat ini.

Banyak karyawan yang mengeluhkan ketidakpuasannya dengan mengadakan demo di jalan membawa beragam atribut di mulai dari spanduk, bendera dan lain sebagainya. Ribuan massa buruh dari berbagai wilayah di Indonesia menggelar aksi unjuk rasa sebagai bentuk kekecewaan atas kondisi ekonomi di dalam negeri yang berbuntut pada pemutusan hubungan kerja atau PHK (Surya, 2015). Melemahnya nilai tukar rupiah terhadap dolar Amerika Serikat beberapa hari terakhir. Sekitar 2.200 buruh dari berbagai wilayah Tangerang akan bergabung dengan element lainnya, dari Jabodetabek akan bergerak ke Istana untuk menolak terjadinya gelombang pemutusan hubungan kerja (Hambali, 2015). Aksi tersebut untuk menuntut stop tindakan PHK terhadap buruh yang saat ini tengah ramai dilakukan oleh perusahaan-perusahaan baik asing maupun lokal.

Arianti (2015) menyatakan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) menuntut pemerintah membiayai para pengangguran di Indonesia yang berdampak dari PHK. Para pengangguran dinilai berhak atas tunjangan yang idealnya sebesar satu bulan UMR senilai Rp 3,2 juta. Adanya dana pengangguran yang berdampak dari PHK untuk membantu individu agar dapat membuat suatu usaha atau kreatifitas yang dapat menghasilkan dana untuk memenuhi kebutuhannya.

Badan Pusat Statistik atau BPS (JobStreet, 2014) mengungkapkan data mengenai tingginya pengangguran di Indonesia yaitu sebesar 7,2 juta. Ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, 85% koresponden juga mengaku bahwa

karyawan tidak memiliki *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan tentang kepuasan karyawan pada media JobStreet (2016) 77,34% karyawan dari total 4331 responden mengatakan bahwa mereka merasa tidak puas dengan tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan 83.94% responden menganggap bahwa perusahaan tidak menganggap prestasi seorang pegawai sebagai faktor pertimbangan agar mereka mendapatkan tunjangan tambahan, bentuk tunjangan yang diberikan antara lain konsumsi, periode cuti berkala, liburan atau transportasi. Selain itu karyawan juga akan dapat bonus tambahan dari perusahaan yang menyesuaikan kinerja pegawai dalam jangka waktu dua belas bulan untuk mempertahankan serta meningkatkan kepuasan karyawan. Hasil survei yang dilakukan media JobStreet (2016) diperoleh 14,10% responden yang menerima bonus sebanyak dua kali dan 6,06% responden yang mendapatkan tunjangan diatas empat kali. Perusahaan akan mempertimbangkan kinerja pegawai dan prestasi karyawan dapat menjadi salah satu cara efektif untuk membuat karyawan lebih puas dengan tunjangan dan bonus yang di terima.

Kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya, agar terciptanya hubungan timbal balik yang menguntungkan perusahaan. Adanya perlakuan yang baik dan positif terhadap karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dengan dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga keuntungan pabrik bisa meningkat pesat (Ardini,2013).

PT. Mayora Indah Cibitung sebagai salah satu perusahaan di Indonesia yang memproduksi produk pangan olahan seperti permen dan biskuit. Produk biskuit yang dihasilkan antara lain *Biskuit Kelapa, Roma Marie, Better, Milkuit* dan *Malkist*. Sedangkan produk permen yaitu *Kopiko* dan

*Kis.* PT. Mayora Indah Cibitung memiliki standar prosedur perusahaan yang dimana setiap unit produksi memiliki lima operator untuk menjalankan mesin namun kenyataannya tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dalam satu unit produksi, serta ada satu karyawan yang mengerjakan dua pekerjaan sekaligus karena kurangnya sumber daya manusia dalam perusahaan maka hal tersebut akan menimbulkan konflik peran (Staf HRD, Februari 2016). Konflik peran adalah ketika individu mengalami konflik saat menempati dua posisi atau lebih harapan atas perannya saling bertentangan, bila individu dapat menyelesaikan konflik dalam bekerja maka individu akan merasa puas (Astrika, 2007). Saat ini, untuk memenuhi target produksinya PT. Mayora Indah Cibitung memiliki 3 shift (pagi, sore dan malam) yang bekerja bergantian dalam menjalankan atau mengoperasikan mesin, serta memberlakukan gaji lembur untuk semua karyawan guna pencapaian target perusahaan yang semakin meningkat.

Berbeda dengan hasil wawancara yang dilakukan pada (Februari, 2016) dengan salah satu karyawan pada PT. Mayora Indah Cibitung, menyatakan bahwa target harus tercapai dalam setiap minggunya dikarenakan mengikuti permintaan pasar, dari masing-masing unit produksi memiliki target yang harus tercapai dari beberapa unit produksi ada yang mencapai 63% setiap minggunya dan ada juga yang mencapai 48% dalam setiap minggunya. Target yang ditetapkan perusahaan 83% karena banyak yang merangkap karyawan tidak bisa menghasilkan sesuai target perusahaan. Target yang selalu menuntut karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, yang membuat karyawan tertekan, terbukti bila individu yang memiliki pekerjaan dengan tuntutan tugas ganda dan upah yang tidak sesuai dengan hasil kerja dan tidak ada dukungan dari atasan maka stres individu menjadi mudah marah, suka menunda pekerjaan dan absen yang tidak baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Sudewi dan Premaswari (2015) beban kerja pada bagian produksi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Selain permasalahan di atas karyawan, di PT. Mayora Indah Cibitung juga kurang mendapat penghargaan dari atasannya. Hal ini tergambar ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target dalam jangka

waktu yang telah di tentukan, karyawan tidak mendapatkan penghargaan dari atasannya. Apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut mendapat teguran yang kurang tepat dari atasannya, misalnya meremehkan pekerjaan yang sudah di lakukan. Akibatnya, dalam melakukan pekerjaan, karyawan tidak melakukan dengan sungguh yang mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Siregar (2006) mengatakan bahwa karyawan akan merasa puasa apabila atasan dan karyawan akan harmonis maka atasan harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi.

PT. Mayora Indah Cibitung sangat menjaga kualitas produk pangan olahannya untuk konsumen. Selain itu yang berkaitan dengan absen karyawan apabila karyawan lupa untuk melakukan absen menggunakan *fingerprint* maka karyawan tidak akan mendapatkan bayaran atau terhitung tidak masuk kerja meskipun karyawan tersebut melaksanakan tugasnya. Staf HRD (februari,2016) mengatakan Kendala dan hambatan yang dialami karyawan di atas secara umum menjadikan karyawan merasa tidak puas pada situasi kerjanya saat ini, dan hal ini diungkapkan melalui keluhan-keluhan baik pada atasan mereka maupun peneliti.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada bulan Februari (2016) diperoleh data bahwa karyawan tidak puas terhadap kebijakan perusahaan dengan adanya batas waktu yang ditetapkan, pada saat karyawan ijin ke toilet atau ibadah waktu yang diberikan hanya 10-15 menit, batasan waktu yang diterapkan agar tidak banyak waktu istirahat yang ditunda dan karyawan agar lebih fokus untuk bekerja supaya dapat mencapai target perusahaan. Namun lokasi yang jauh memberatkan karyawan dengan waktu yang sedikit menurut perusahaan gedung produksi jauh dengan lokasi yang lainnya supaya pangan olahan tidak terkontaminasi dan tetap steril. Hal ini menyebabkan karyawan cemas apabila telat masuk kerja setelah jam istirahat selesai, namun perilaku stres yang muncul dari karyawan yaitu menurunnya produktivitas sehingga target tidak tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian, puas tidaknya karyawan dalam bekerja terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kinanti (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan muncul ketika individu dapat beradaptasi dilingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan akan merasa puas, hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Gusliza (2013) mengatakan bahwa setiap individu yang memiliki hubungan komunikasi interpersonal dengan baik kepada atasan dan rekan kerja mereka, akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Ada juga peneliti lain yang dilakukan oleh Pebrianti, Dunia dan Suwena (2012) penelitian tentang kompensasi adalah salah satu faktor yang penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah perusahaan sehingga dapat merasa kepuasan dalam bekerja dan hasil kerja.

Stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tukimin (2014) mengatakan bahwa secara garis besar stres mempengaruhi kepuasan dalam dunia bekerja dan didunia belajar.

Stres kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu (Wijono, 2010). Pada penelitian ini stres kerja dipilih sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini karena jika individu mengalami stres dalam pekerjaannya maka individu tidak dapat berkonsentrasi dan produktif, agar dapat menghasilkan produk yang lebih dari target yang telah ditetapkan. Penyebab timbulnya stress kerja adalah beban kerja yang berlebihan, seperti desakan waktu penyelesaian pekerjaan, umpan balik dari pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai harapan karyawan, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perubahan teknologi yang sulit dipahami oleh beberapa individu, masalah finansial dan masalah keluarga (Tukimin, 2014). Permasalahan yang dijumpai pada penelitian ini tidak

hanya pada beban kerja namun juga pada hubungan karyawan dengan pimpinan, target yang tidak memenuhi serta terbatasnya waktu istirahat. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan hal diatas maka judul penelitian ini adalah “hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Mayora Indah Cibitung”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang dapat dirumuskan : apakah ada hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Mayora Indah Cibitung?

## **1.3. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Mayora Indah Cibitung.

## **1.4. Manfaat**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat di gunakan dalam bahan referensi dan memberikan sumbangan untuk perkembangan ilmu psikologi terutama pada psikologi industri dan organisasi terntang stres kerja dengan kepuasan kerja.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan konsep dasar dalam memahami aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi.

2. Bagi perusahaan, dapat memberikan masukan kepada manajemen sumber daya manusia mengenai stres kerja terhadap kepuasan kerja di perusahaan.

### **1.5. Uraian Keaslian Penelitian**

Penelitian tentang kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Vukonjanski dan Nikolic (2013) mengatakan bahwa ada hubungan kepuasan kerja dengan budaya organisasi. Penelitian lain dilakukan oleh Kamasak dan Bulutlar (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh iklim komunikasi. Penelitian selanjutnya mengatakan bahwa kepuasan kerja juga ada hubungan dengan gaya kepemimpinan (Yun, 2007). Jain dan Kaur (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Adapula penelitian yang dilakukan oleh Rahimi, Hashim, Tahsildari dan khodakarami (2013) kepuasan kerja memiliki hubungan dengan persepsi ekuitas.

Penelitian terkait dengan kepuasan kerja dengan stres kerja juga sudah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Anitawidanti (2010) mengatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Meskipun judul penelitian sama, namun subjek dan tempat penelitian ini berbeda. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Tukimin (2014) stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel yang sama namun subjek penelitian ini berbeda.

Adapula penelitian lain yang dilakukan oleh Ahsan dan Pradyanti (2013) mengatakan bahwa stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang telah dilakukan memiliki variabel yang sama namun perbedaan dari penelitian ini dilakukan pada perawat yang bertugas diruang rawat inap rumah sakit daerah mardi waluyo Blitar. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Karimah (2012) menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, judul penelitian yang dilakukan dengan peneliti sama namun subjek dan lokasi penelitian berbeda. Manurung (2012) melakukan penelitian dengan menggunakan tiga variabel yaitu stres kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap turnover pada penelitian yang dilakukan peneliti hanya menggunakan dua variabel stres kerja dan



kepuasan kerja dan tidak melibatkan variabel turnover. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wibowo (2014) melakukan penelitian dengan variabel stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Pada penelitian yang peneliti lakukan tidak menggunakan variabel komitmen organisasional.

