

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan wajib memiliki nilai kualitas dan kemajuan yang lebih tinggi dari perusahaan lain. Untuk itu, kualitas sumber daya manusia wajib diperhatikan. Sumber daya manusia merupakan penunjang dan penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal maka pemeliharaan hubungan yang baik dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Beberapa hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan dengan karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawan, memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal, dan bagaimana pihak manajemen perusahaan memperbaiki usaha-usaha penanggulangan stres, serta kepuasan kerja yang sedang atau akan muncul yang disebabkan oleh pekerjaan karyawan tersebut. Semua usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk membantu karyawan dalam bekerja dan memenuhi tujuan organisasi.

PT Mahiza Karya Mandiri sebagai perusahaan jasa pelayanan teknik dan gangguan kelistrikan yang didirikan pada tanggal 04 november 2004, PT. Mahiza Karya Mandiri bekerja sama dengan PT. PLN (Perusahaan Listrik Negara) yang utama pada PT.PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI (UID) BANTEN, PT.PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI (UID) JAWA BARAT, dan PT.PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI (UID) JAKARTA RAYA. yang tak jarang menerima gangguan kelistrikan dan pemadaman listrik yang semakin meningkat terlebih lagi waktu musim hujan. Gangguan kelistrikan dan pemadaman listrik sebagai suatu pertimbangan yang harus diperhatikan, karena ini menjadi keluhan kesah masyarakat yang selalu mengalami permasalahan pada gangguan kelistrikan dan pemadaman listrik. Misalnya kerusakan gardu, korslet arus pendek, pemadaman bergilir yang secara langsung ataupun tidak langsung sangat merugikan bagi masyarakat sebagai pengguna jasa listrik. Kemudian hal ini lah yang menjadi kritik dan banyak keluhan yang disampaikan masyarakat mengenai tentang kinerja yang dimiliki oleh Pelayanan Teknik pada PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi.

Sebagai akibatnya tekanan stres kerja para karyawan menambah. Hal ini membentuk para karyawan mendapat tugas yang lebih berat, beban kerja yang lebih berat menjadi sebuah tantangan pekerjaan. Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan karena tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Seorang yang gagal termotivasi, yaitu orang yang tidak dapat mengendalikan tekanan secara aktif sehingga menyebabkan stress dan tidak termotivasi.

Motivasi merupakan hal yang penting, karena dengan motivasi akan dapat mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat khususnya yang menyangkut motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan. apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah didalam pekerjaan. Sehingga, walaupun beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka tetap akan menghasilkan kinerja dengan baik. Namun ada pula karyawan yang tidak tahan secara mental menghadapi tekanan yang diberikan sehingga akan menimbulkan stres serta tidak termotivasi untuk bekerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja menurun. Dengan adanya suatu kepuasan kerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan giat.

Untuk itu PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi harus selalu memastikan interaksi yang baik antara karyawan dengan atasannya, dan antara karyawan dengan rekan kerja. Stres yang tinggi dan motivasi yang rendah dapat mengakibatkan ketidakpuasan pada saat bekerja. Suatu perusahaan wajib mempunyai kepuasan kerja, lantaran kepuasan kerja yang baik akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, kepuasan kerja karyawan yang kurang terhadap pekerjaan bisa merugikan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan supaya tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan harapan perusahaan Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PELAYANAN TEKNIK DI PT. MAHIZA KARYA MANDIRI CABANG BEKASI”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan di kaji oleh penulis adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pelayanan teknik PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pelayanan teknik PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pelayanan teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka peneliti menetapkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pelayanan teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada pelayanan teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi;
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada pelayanan teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana besarnya pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

2. Bagi Universitas

Memberikan kontribusi pada pengembangan teori dalam pengembangan akademis, terutama tentang hubungan pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam penelitian ini.

Sebagai salah satu bahan bacaan untuk menambah referensi bacaan bagi para mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, khususnya kajian ilmu pada mahasiswa program studi ekonomi manajemen SDM

3. Bagi Peneliti

Meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang realitas dunia usaha khususnya mengenai dampak stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan perusahaan.

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu SDM seperti pemahaman tentang stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang diperoleh selama penelitian dan menambah pengalaman, wawasan dalam melakukan pengembangan keilmuan SDM.

1.5 Batasan Masalah

Banyak permasalahan yang dapat diangkat dalam penelitian ini, namun dalam penelitian ini, penulis perlu membatasi masalah supaya lebih terarah dan jelas untuk mencapai hasil yang terfokus dan berhasil, serta untuk menghindari pembahasan yang sama sekali tidak berhubungan dengan topik permasalahan. Dimana penulis hanya terfokus pada “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelayanan Teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi”.

1.6 Sistematika Penelitian

Penulisan pada pembuatan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan yang sederhana agar mudah dipahami dan memudahkan penulis dalam menyusun. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I ini mencakup tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB II TINJAU PUSTAKA

Pada Bab II ini membahas tentang landasan teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan oleh penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III ini terdiri dari penjelasan mengenai desain penelitian, waktu penelitian, lokasi penelitian, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab IV ini peneliti menganalisa hasil perhitungan yang telah diperoleh, pengumpulan data dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

