

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Menurut Sedarmayanti (2017) Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari suatu organisasi atau perusahaan yang tidak dapat dilepaskan, dan merupakan salah satu unsur penting untuk menggerakkan kegiatan produksi internal perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Suparyadi, 2015). Yang harus diperhatikan oleh MSDM dalam suatu perusahaan terkait dengan iklim organisasi, manajemen stres, motivasi, kepuasan kerja, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi, serta peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan karyawan atau pekerja. (Bianca dan Susihono, 2012).

Menurut Benthall (dalam Mujiasih, 2015) Didalam perusahaan perlu adanya rasa partisipasi karyawan dalam perusahaan, sehingga karyawan merasa telah menemukan jati dirinya yang utuh, termotivasi untuk bekerja, dapat secara aktif mendapat dukungan dari orang lain, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam lingkungan kerja.

Menurut Mujiasih & Ratnaningsih, (2012) Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan lebih berusaha keras dalam bekerja dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Keterikatan kerja akan membuat seseorang ingin dapat memberikan segala bantuan dan gagasan yang membuat karyawan merasa berarti dan bersatu dalam organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Menurut Triwijanarko (2017), karyawan yang terikat cenderung setia pada pekerjaannya dan bersedia bertahan dalam jangka panjang. Tidak hanya bertahan, tetapi berkontribusi pada keuntungan perusahaan melalui kerja yang efisien dan berkualitas.

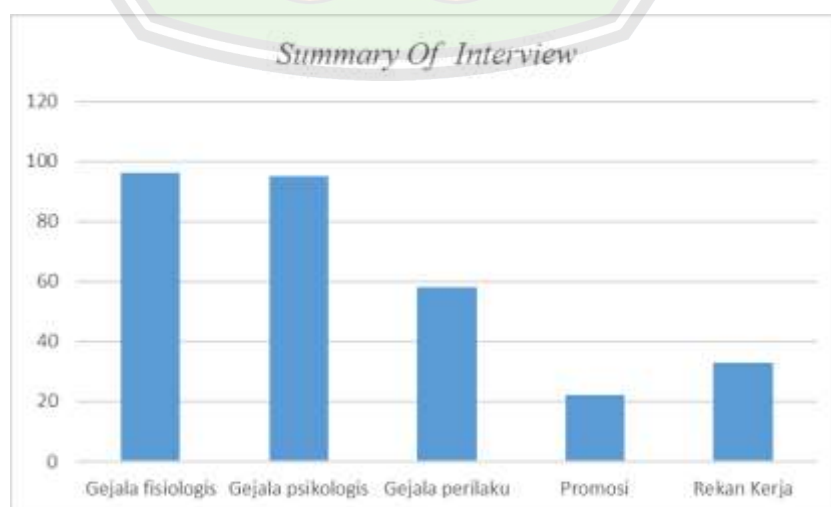
Di sisi lain, karyawan independen lebih cenderung memikirkan jam kerja, tidak melakukan pekerjaan terbaiknya, bersikap apatis, hanya melakukan pekerjaan penting mereka, dan hanya menanggapi upah (gaji, kompensasi, dll.).

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Denso Indonesia. PT. Denso Indonesia adalah Perusahaan Join Venture antara Denso Corporation Jepang dan PT. ASTRA INTERNASIONAL yang di setuju oleh badan koordinasi penanaman modal pada tahun 1975. Perusahaan dengan nama secara resmi berdiri pada tanggal 12 Mei 1975. PT. Denso Indonesia kini sudah berkembang menjadi sebuah grup perusahaan yang bernama Denso Indonesia Group yang memiliki jumlah karyawan hingga 6100 orang pada tahun 2015 serta menaungi 4 perusahaan besar, yaitu:

- 1) PT. Denso Indonesia
- 2) PT. Denso Sales Indonesia
- 3) PT. TD Automotive Compressor Indonesia
- 4) PT. Hamaden Indonesia Manufacturing

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh beberapa karyawan di PT. Denso Indonesia periode bulan Maret - Juni 2022 diduga mengalami penurunan tingkat Keterikatan seorang karyawan dikarenakan adanya keluhan dari indikator-indikator stress kerja dan kepuasan kerja

Tabel 1.1 Summary Of Interview



Dari data diatas diketahui Beberapa contoh dari indikator-indikator stress kerja dan kepuasan kerja yang dialami karyawan seperti :

- Gejala fisiologis seperti gangguan pencernaan, detak jantung meningkat, dan sakit kepala,
- Gejala psikologis seperti menunda pekerjaan, jenuh dengan pekerjaan yang monoton, dan cemas ketika menghadapi pekerjaan,
- Gejala perilaku seperti kehilangan nafsu makan saat menghadapi banyak pekerjaan, dan *insomnia*,
- Kesempatan dalam mendapatkan promosi,
- Rekan kerja yang kurang menyenangkan membuat tidak nyaman dalam bekerja,
- kurang nya kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari kurang nya antusias dan bersemangat ketika melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat banyaknya karyawan yang mengalami gejala indikator stress kerja dan kepuasan kerja yang dapat menurunkan rasa Keterikatan seorang karyawan terhadap perusahaan. Jika permasalahan yang terjadi akibat indikator dari stress kerja dan kepuasan kerja ini tidak disikapi dengan baik, maka membuat perusahaan kesulitan untuk berkembang.

Faktor yang berhubungan dengan keterikatan karyawan adalah stres kerja yang dialami karyawan, seperti perasaan frustrasi ketika berhadapan dengan pekerjaan. Stres kerja berfokus pada kondisi yang mempengaruhi emosi seseorang dan yang berhubungan dengan pekerjaan, lingkungan kerja, rekan kerja, dan lain-lain. Stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis. King (dalam Asih, 2018).

Menurut Beehr dan Newman (Asih, 2018), stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaan, dan manusia ditandai dengan perubahan yang menyimpang dari fungsi normalnya. Handoko (2014) Stres kerja yang berlebihan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas oleh karyawan. Kondisi ini dapat

menghambat aktivitas sehari-hari, termasuk bekerja. (Permatasari & Prasetyo, 2018).

Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan umum, seperti jenuh dan rasa bosan, kelelahan jiwa, merasa penat, dan kurang gairah menurut Kaswan (dalam Asih, 2018).

Kepuasan atau ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan merupakan masalah pribadi dan tergantung pada persepsi seseorang, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah masalah pribadi, sikap positif karyawan, termasuk perasaan dan sikap seseorang. Menurut Aziri (2011) Kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan karyawan terkait dengan pekerjaan atau tempat kerja mereka, dan kepuasan kerja adalah kepuasan mereka dalam melakukan pekerjaan. Sehingga mendapatkan hasil dan suasana kerja yang baik.

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keterikatan karyawan. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja dalam bekerja harus memiliki keterlibatan yang tinggi dalam perusahaan. Tingkat kepuasan kerja diduga berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan (Kari, 2013).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan dan memilih judul penelitian: **“PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DI PT. DENSO INDONESIA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Denso Indonesia
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Denso Indonesia

3. Apakah Stress Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh yang terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Denso Indonesia

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Stress Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Denso Indonesia
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Denso Indonesia
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Denso Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan. yang dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan ilmu MSDM.

b. Manfaat Praktis

a) Bagi Pembaca

Merupakan bahan untuk menambah wawasan dan informasi mengenai stress kerja serta kepuasan kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada karyawan.

b) Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan untuk kebijakan-kebijakan di perusahaan.

c) Bagi Perkembangan Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi salah satu sumber referensi bagi penelitian berikutnya yang mengkaji pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, dan untuk memudahkan penulisan dan memperoleh data penulis menetapkan batasan masalah “Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Denso Indonesia”.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini , maka sistem penulisannya dibagi menjadi lima bab yang disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori-teori yang mengenai stress kerja, indikator stress kerja, faktor stress kerja, kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja, faktor kepuasan kerja, Keterikatan Karyawan, Indikator Keterikatan Karyawan, dimensi Keterikatan Karyawan, faktor-faktor Keterikatan Karyawan, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil organisasi / perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dalam sebuah penelitian.

