

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi yang sekarang ini persaingan antar pelaku bisnis semakin meningkat seiring berjalannya waktu dan setiap perusahaan akan berlomba-lomba untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin. Sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan diantara semua sumber daya yang terlibat dalam menopang perusahaan. Perusahaan akan menuntut sumber daya manusia yang terlibat didalamnya harus dapat bersaing, bertahan dan dapat mengatasi dalam persaingan. Oleh karena itu sumber daya manusia dikatakan yang utama karena sumber daya manusia itu sendiri yang dapat menentukan perusahaan kemana arah dan tujuan dari perusahaan tersebut.

Untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul, agar perusahaan dapat beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran dengan baik. Perusahaan biasanya menargetkan sesuatu yang harus dicapai dalam waktu tertentu kepada karyawannya. Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan. Jika karyawan puas, maka hal itu akan membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan sehingga dengan ini akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan akan meningkat.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan menerapkan program keseimbangan kehidupan-kerja. Keseimbangan kehidupan-kerja dianggap penting karena perusahaan tahu bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran dan masalah pada pekerjaan namun juga diluar pekerjaan. Keseimbangan kehidupan-kerja sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga) di sisi lain. Rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja dapat menyebabkan pekerjaan mereka akan terhambat dikarenakan stres kerja pada karyawan. Hal ini dikarenakan seorang karyawan yang merasa tidak adil bagi kehidupan pribadinya yang terganggu oleh pekerjaan sehingga menyebabkan stres kerja.

Stres kerja merupakan situasi emosi yang tidak menyenangkan yang dialami oleh individu ketika bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi situasi tersebut. Stres kerja merupakan fenomena yang dapat dihadapi oleh setiap karyawan ketika bekerja dan dapat diatasi secara berbeda menggunakan cara mereka sendiri. Tingkat stres ditempat kerja biasanya timbul dari interaksi antar orang-orang dengan pekerjaan mereka, ditandai dengan terjadinya perubahan pada orang yang memaksakan diri mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress

(Wulantika, 2019) Seseorang bereaksi terhadap stres itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik individu, gaya hidup, dukungan sosial, penilaian terhadap sumber stres, dan peristiwa dalam hidupnya. Beberapa gejala yang biasanya diakibatkan oleh karyawan yaitu mudah marah, agresif, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama dan kesulitan dalam masalah tidur. Jika hal ini terjadi maka akan menimbulkan emosi negatif dan sensitif sehingga konflik dengan orang-orang sekitar akan terjadi. Stres dan konflik yang terjadi akan berdampak kepada kepuasan kerja. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja akan mengakibatkan pekerjaan yang dikerjakannya menjadi terhambat, sehingga ia tidak ingin menyelesaikan tugasnya dan berdampak kepada komitmen dirinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, jika perusahaan ingin menjalankan operasinya dengan maksimal maka, perusahaan harus mampu memperhatikan Keseimbangan kehidupan-kerja dari kehidupan setiap karyawannya serta tingkat stres kerja karyawan agar tidak menimbulkan konflik demi terciptanya kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk jangka yang panjang.

PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) merupakan salah satu perusahaan jasa telekomunikasi yang didirikan pada tanggal 3 Oktober 2000 yang memiliki banyak karyawan. PT Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat diduga mengalami ketidak seimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi, kemudian terkadang sering terjadinya konflik yang dapat memicu tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut sehingga tidak menimbulkan adanya kepuasan saat bekerja. Oleh karena itu

setiap karyawan harus bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan juga pribadinya, dan juga menghindari hal-hal yang membuat stres. Karyawan yang mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan dapat menghasilkan suatu kesuksesan serta keuntungan untuk perusahaan, maka perusahaan juga akan memberikan keuntungan untuk pekerjanya. Dengan hal ini kita dapat menerapkan konsep kecerdasan moral serta motivasi yang dapat menciptakan keseimbangan dalam bekerja, manajemen diri, motivasi diri, dan tanggung jawab. Hal ini juga dapat menciptakan kualitas hidup yang lebih baik dan terciptanya raga yang sehat, pemikiran yang jernih serta kita juga dapat merasakan kenikmatan hidup.

Dengan ini penulis membagikan kuisioner sebagai survey awal kepada 15 orang karyawan PT Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat untuk mengetahui permasalahan yang terjadi di perusahaan, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kuesioner Keseimbangan kehidupan-kerja (X1)

NO.	PERNYATAAN	IYA	%	TIDAK	%
1.	Setelah pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang saya inginkan	9	60%	6	40%
2.	Saya dapat melakukan hal-hal pribadi setelah saya pulang kantor	10	33,3%	5	66,7%
3.	Saya tidak merasa lelah dan depresi karena pekerjaan saya	10	66,7%	5	33,3%
4.	Pekerjaan saya tetap menyenangkan meskipun banyak hal yang terjadi pada kehidupan pribadi saya	10	66,7%	5	33,3%
5.	Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi	13	86,7%	2	13,3%

Sumber: PT Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat, 2022

Berdasarkan hasil kuesioner pada Tabel 1.1 ditunjukkan bahwa pada variabel Keseimbangan kehidupan-kerja dengan pertanyaan “Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi” memiliki hasil sebesar 86,7% responden menjawab “iya” yang artinya beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu berat bagi beberapa karyawan sehingga sulit untuk menjalani kehidupan pribadi mereka. Hal ini dikarenakan beban pekerjaan yang mengharuskan mereka untuk bekerja di hari libur yang dimana seharusnya para karyawan beristirahat dan menjalani kehidupan non-kerja mereka.

Tabel 1.2
Kuesioner Stres Kerja (X2)

NO.	PERNYATAAN	IYA	%	TIDAK	%
1.	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi	11	73,3%	4	26,7%
2.	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain.	7	46,7%	8	53,3%
3.	Alur perintah yang tumpang tindih membuat kondisi bekerja tidak kondusif	7	46,7%	8	53,3%
4.	Adanya persaingan yang kurang sehat antar rekan kerja	9	60%	6	40%
5.	Pimpinan senantiasa membantu apabila saya mengalami kesulitan	10	66,7%	5	33,3%

Sumber: PT Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat, 2022

Berdasarkan hasil kuesioner pada Tabel 1.2 ditunjukkan bahwa pada variabel Stres Kerja dengan pertanyaan “Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi” memiliki hasil sebesar 73,3% dan “Adanya persaingan yang kurang sehat antar rekan kerja” dengan hasil 60% responden menjawab “iya” yang artinya target serta tuntutan kepada karyawan terlalu tinggi sehingga menyebabkan stres kerja. Hal ini dikarenakan tuntutan dan target perusahaan kepada karyawan yang tinggi dapat menimbulkan persaingan yang kurang sehat. Hal ini dapat terjadi apabila karyawan yang belum memenuhi target perusahaan senantiasa mencuri data pelanggan yang didapat oleh rekan kerja guna menutupi target yang belum dicapai oleh karyawan tersebut, mereka menggunakan nama mereka walaupun bukan mereka yang mendapatkan pelanggan tersebut, sehingga hal ini dapat menyebabkan stres kerja baik dari tuntutan maupun dari rekan kerja.

Tabel 1.3
Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

NO.	PERNYATAAN	IYA	%	TIDAK	%
1.	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.	14	93,3%	1	6,7%
2.	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	13	86,7%	2	13,3%
3.	Adanya kesempatan promosi besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan	15	100%	0	0%
4.	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	13	86,7%	2	13,3%
5.	Rekan kerja membuat kondisi untuk bekerja terasa kurang menyenangkan.	8	53,3%	7	46,7%

Sumber: PT Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat, 2022

Berdasarkan hasil kuesioner pada Tabel 1.3 ditunjukkan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja dengan pertanyaan “Rekan kerja membuat kondisi untuk bekerja terasa kurang menyenangkan.” memiliki hasil sebesar 53,3% responden menjawab “iya” yang artinya rekan kerja di perusahaan menyebabkan kondisi untuk bekerja kurang menyenangkan. Hal ini dikarenakan adanya beberapa karyawan yang membuat kondisi bekerja menjadi tidak menyenangkan seperti mengganggu pekerjaan orang lain, suara yang terlalu keras sehingga sulit bagi karyawan yang lain untuk fokus.

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan meneliti permasalahan tersebut kedalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Keseimbangan kehidupan-kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Ritel Sales dan Marketing di PT. Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat”.

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah ini antara lain:

1. Sulitnya bagi karyawan di PT. Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat untuk menjalani kehidupan pribadi mereka
2. Tingginya tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan di PT. Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat
3. Adanya persaingan yang kurang sehat di PT. Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat
4. Kondisi bekerja yang kurang menyenangkan di PT. Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, berikut di rumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Keseimbangan kehidupan-kerja, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat
2. Apakah Keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat

4. Seberapa besar pengaruh Keseimbangan kehidupan-kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat secara simultan

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Pada penelitian kali ini peneliti bermaksud untuk memperoleh informasi serta data dengan lengkap untuk digunakan sebagai bahan penelitian terkait dengan pengaruh Keseimbangan kehidupan-kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat dan diharapkan memberi dampak serta hasil yang baik terhadap perusahaan tersebut serta bisa memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Komputer Indonesia.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui bagaimana Keseimbangan kehidupan-kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan kehidupan-kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat

3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keseimbangan kehidupan-kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat secara simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Pada penelitian ini diharapkan perusahaan mempunyai sudut pandang baru untuk mengetahui kendala apa saja yang terdapat dalam perusahaan khususnya pada karyawan sehingga perusahaan dapat mengatasi permasalahan tersebut.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Pada penelitian ini diharapkan pembaca dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan untuk mengembangkan wawasan, memberikan pengetahuan yang lebih serta bisa dijadikan referensi yang mampu memberikan kegunaan bagi kepentingan pengembangan ilmu-ilmu yang khususnya mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini penulis mendapatkan kesempatan untuk meneliti di PT Indonesia Comnets Plus SBU Jawa Barat yang berlokasi di Jl.

Supratman No.58, Sukamaju, Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40121.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan April 2022. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1.4
Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																								
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																							
2	Melakukan Penelitian			■	■	■																				
3	Mencari Data					■	■																			
4	Membuat Proposal						■	■																		
5	Seminar								■																	
6	Revisi									■	■	■														
7	Penelitian Lapangan											■	■	■	■	■										
8	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■						
9	Sidang																					■	■			

Sumber: Data diolah peneliti, 2022