

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era industri 4.0 ini, industri kreatif merupakan salah satu contoh hal yang mengalami perkembangan yang sangat cepat. Industri kreatif merupakan industri yang mengandalkan keterampilan, kreativitas yang dimiliki individu atau kelompok orang untuk meningkatkan kesejahteraan dan lapangan pekerjaan. Industri kreatif ini berfokus untuk memperdayakan daya cipta dan daya kreasi suatu produk barang atau jasa yang dihasilkan. Dengan demikian, penerbitan dan percetakan merupakan salah satu yang dapat mendorong kemajuan industri kreatif.

Penerbitan merupakan suatu badan usaha yang menampung ide dari seseorang pengarang buku fiksi maupun non fiksi agar pihak penerbit dapat mempublikasikannya kepada masyarakat umum baik yang telah mengenalnya maupun yang belum mengenalnya. Penerbit juga dapat mempengaruhi suatu karya itu layak di cetak dan dipublikasikan ke masyarakat umum.

Percetakan merupakan sebuah aktifitas kegiatan yang menghasilkan sebuah produk barang berupa media informasi. Media informasi itu dapat berbentuk buku, surat kabar, lembaran kertas, dan lain sebagainya (Saharja & Aisyah, 2023). Industri percetakan merupakan salah satu industri yang berskala sangat variatif baik dilihat dari sisi ukuran usaha, produk maupun prosesnya. Di Indonesia industri ini sudah

bermula sejak awal abad 20, pada saat budaya modern dari eropa sudah mulai mempengaruhi kehidupan masyarakat lokal. Saat ini industri tersebut telah berkembang pesat dan populasinya tidak hanya di kota-kota besar saja, tetapi sudah merambah ke desa-desa.

PT. Grafindo Media Pratama merupakan sebuah perusahaan penerbitan nasional yang berdiri di Bandung sejak tahun 1997 dan telah menerbitkan buku-buku teks pelajaran sekolah dari tingkat SD sampai dengan SMA, buku-buku Agama Islam, dan buku-buku umum. Saat ini, PT Grafindo Media Pratama mulai merambah ke dunia digital dengan mengukuhkan diri sebagai sebuah perusahaan *content publisher*. Sejak didirikan sebagai sebuah perusahaan penerbitan, manajemen Grafindo telah memahami makna penting bagian publishing sebagai unit utama untuk menghasilkan buku-buku yang berkualitas. Hingga kini Grafindo diperkuat oleh editor profesional, layouter, ilustrator, dan desainer.

Pada sektor industri perbukuan dihadapkan pada pesatnya perkembangan digital yang berakibat pada informasi yang dihasilkan tidak lagi hanya dalam bentuk koleksi tercetak, namun juga berupa koleksi digital (eBook, eJournal, dan eArticle). Hal ini mendorong PT Grafindo untuk menerbitkan buku-buku dalam bentuk digital (eBook), sehingga seluruh masyarakat dapat membaca buku-buku yang diterbitkan Grafindo.

Menghadapi perkembangan teknologi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Menurut Wulantika & Ayuningtias (2020) untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, perusahaan membutuhkan perubahan internal mereka. Salah

satunya adalah bagaimana organisasi dapat tanggap terhadap perubahan yang terjadi. Perubahan yang terjadi pada perusahaan pasti akan mempengaruhi sumber daya yang ada dalam penyampaian perusahaan hingga sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satunya faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik. Hal ini sesuai dengan Rizaldi (2017) untuk mencapai tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, akan tetapi ada hal yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Menurut Amalia dalam Rizaldi (2020) bahwa sumber daya manusia salah satu aset terpenting yang dimiliki perusahaan, karena semampu apapun perusahaan menghasilkan modal namun jika tidak di gerakan oleh tenaga manusia, maka tidak akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan.

Stress kerja menurut Wibowo dalam Dewi et.al (2023) mendefinisikan stres kerja sebagai respon psikologis terhadap tuntutan yang mempunyai taruhan tertentu bagi sumber daya manusia dan yang membebani atau melebihi kapasitas dari sumber daya manusia tersebut. Adapun menurut Rizaldi (2021) yang menyatakan stress kerja pegawai cenderung membangkitkan semangat kerja. Semakin banyak tingkat stres kerja pada pegawai akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selain stres kerja, motivasi kerja pun mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Pratama (2022) motivasi pada organisasi memegang peranan penting bagi para anggota organisasi karena individu yang mau berkarya, berusaha keras dan antusias akan memberikan dorongan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dan menyiapkan bibit bagi organisasi yaitu SDM yang unggul. Motivasi kerja juga merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dari sisi lain kepuasan kerja menurut Kasmir dalam Rahmaizzaty & Nuridin (2023) merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan mendapatkan hasil yang baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Kepuasan Kerja karyawan PT. Grafindo Media Pratama Bandung dapat dilihat salah satunya dengan absensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun data absensi karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung pada bulan April dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini

Tabel 1. 1
Data Kehadiran Absensi Karyawan April 2023

No	Tanggal	Keterangan Ketidakhadiran					Jumlah
		S	C	I	TL	TK	
1	3/4/2023	-	-	6,7%	-	13,3%	3 orang
2	6/4/2023	6,7%	-	-	-	-	1 orang
2	7/4/2023	6,7%	-	-	-	20%	4 orang
3	11/4/2023	-	6,7%	-	-	-	1 orang
4	15/4/2023	-	-	-	-	6,7%	1 orang
5	17/4/2023	-	-	13,3%	-	-	2 orang
6	21/4/2023	-	6,7%	-	-	-	1 orang
7	25/4/2023	6,7%	-	-	-	26,7%	5 orang
8	29/4/2023	-	-	-	-	6,7%	1 orang
		Ket: S = Sakit, C = Cuti, I = Izin, TL = Tugas Luar, TK = Tanpa Keterangan					

Sumber: PT. Grafindo Media Pratama Bandung, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 yang menunjukkan absensi kehadiran karyawan PT. Grafindo Media Pratama Bandung. Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa pada bulan april terdapat karyawan yang tidak dapat hadir untuk bekerja dan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal tersebut terjadi dan dilakukan oleh karyawan sebagian besar dikarenakan terdapat kepuasan kerja dari karyawan tersebut yang tidak terpenuhi dan karyawan tersebut menuntut kepuasan kerja yang seharusnya mereka peroleh.

Selain kehadiran, penulis juga melakukan survei awal dengan melakukan penyebaran kuesioner awal kepada 20 responden karyawan PT. Grafindo Media Pratama Bandung. Berikut hasil survei awal penulis dengan menyebarkan kuesioner secara langsung pada tanggal 11 Mei 2023.

Tabel 1. 2
Kuesioner Survey Awal Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Pekerjaan					
1.	Apakah Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	8	40%	12	60%
Gaji					
2.	Apakah karyawan dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang dilakukan	18	90%	2	10%
Promosi					
3.	Apakah kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan	15	75%	5	25%
Pengawas					
4.	Apakah atasan memberi arahan	17	85%	3	15%
Rekan kerja					
5.	Apakah rekan kerja selalu memberikan dukungan	9	45%	11	55%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel 1.1 hasil survey awal diketahui bahwa karyawan PT Grafindo Media Pratama menyatakan bahwa karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan kurangnya dukungan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Hal ini diperkuat oleh wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan, bahwa karyawan selalu terhambat deadline yang padat sehingga membuat penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan ketetapan, karena selalu ada penambahan tugas diluar deadline dan karyawan dalam menyelesaikan tugas selalu mementingkan tugasnya masing-masing tanpa adanya dukungan dari rekan kerja untuk membantu dalam

menyelesaikan tugas yang menumpuk. Hal ini didukung pendapat Mukarramah dalam Batubara & Abadi (2020) yang menyatakan dukungan rekan kerja mereka merasa diperhatikan oleh rekan kerja, merasa lebih nyaman, dan merasa diperhatikan. Dengan demikian, karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal dan meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

Tabel 1. 3
Kuesioner Survey Awal Variabel Stres Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Tuntutan Tugas					
1.	Apakah pekerjaan yang menuntut adanya berbagai macam keterampilan	15	75%	5	25%
Tuntutan Peran					
2.	Apakah karyawan selalu siap dalam melaksanakan pekerjaan	16	80%	4	20%
Tuntutan interpersonal					
3.	Apakah komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	14	70%	6	30%
Struktur organisasi					
4.	Apakah yang tugas yang diberikan sesuai dengan posisi karyawan	7	35%	13	65%
Kepemimpinan organisasi					
5.	Saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja.	10	50%	10	50%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel 1.3 hasil survey awal diketahui bahwa karyawan PT Grafindo Media Pratama menyatakan bahwa karyawan selalu diberikan tugas tidak

sesuai dengan posisi dan jabatannya. Hal ini diperkuat oleh wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan, bahwa karyawan selalu diberi tambahan tugas oleh atasan tidak sesuai dengan kesepakatan masing-masing atau tidak sesuai dengan posisi jabatan dan atasan tidak peduli terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan, seperti bagian personalia diberikan tugas mengaudit barang yang merupakan bukan tugas bagian personalia tersebut. Hal ini didukung pendapat Malayu Hasibuan dalam Faradila et.al (2020) yang menyatakan pembagian kerja merupakan setiap kotak akan mewakili tanggung jawab seseorang atau subunit untuk bagian tertentu dari beban kerja organisasi. Apabila di suatu perusahaan tidak ada pembagian kerja, maka akan adanya tumpang tindih pekerjaan dan menambah beban pekerjaan lain.

Tabel 1. 4
Kuesioner Survey Awal Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Balas Jasa					
1.	Apakah kompensasi yang diberikan sesuai	11	55%	9	45%
Kondisi Kerja					
2.	Apakah kondisi lingkungan kerja nyaman	11	55%	9	45%
Fasilitas Kerja					
3.	Apakah fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	2	10%	18	90%
Prestasi Kerja					
4.	Dalam pekerjaan, saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas	17	85%	3	15
Pengakuan dari atasan					

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
5.	Apakah atasan memberikan pujian atas hasil pekerjaan yang dilakukan	14	70%	6	30%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel 1.4 hasil survey awal diketahui bahwa karyawan PT Grafindo Media Pratama menyatakan bahwa fasilitas yang tersedia di perusahaan masih kurang memadai untuk menunjang kelancaran pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan, bahwa fasilitas yang tersedia kurang memadai seperti ruangan yang lembab, air conditioner (AC), lampu, laptop dan peralatan lainnya masih kurang. Hal ini didukung pendapat Dhermawan dan Razak (2023), bahwa fasilitas yang disediakan dapat mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal serta meningkatkan kreativitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT Grafindo Media Pratama yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Grafindo Media Pratama”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas terdapat fenomena yang terjadi di PT. Grafindo Media Pratama, diantaranya:

1. Tidak adanya toleransi waktu dalam menyelesaikan tugas pada karyawan PT Grafindo Media Pratama.

2. Tidak adanya dukungan antar karyawan dalam menyelesaikan tugas pada karyawan PT Grafindo Media Pratama.
3. Karyawan PT Grafindo Media Pratama selalu diberikan tugas tidak sesuai dengan posisi dan jabatan karyawan tersebut .
4. Kurangnya fasilitas yang memadai untuk karyawan di PT Grafindo Media Pratama.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana Stres Kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja di PT Grafindo Media Pratama.
2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT Grafindo Media Pratama.
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT Grafindo Media Pratama.
4. Apakah Stres kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara Simultan di PT Grafindo Media Pratama.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang diteliti, serta untuk mendapatkan informasi-informasi mengenai hal yang harus dilakukan PT Grafindo media Pratama

mengenai Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja dan Motivasi Kerja pada Karyawan, melihat adanya fenomena dan pendapat ahli yang berbeda.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Stres Kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja di PT Grafindo Media Pratama.
2. Untuk mengetahui Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT Grafindo Media Pratama.
3. Untuk mengetahui Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT Grafindo Media Pratama.
4. Untuk mengetahui Stres kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara Simultan di PT Grafindo Media Pratama.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan pada dunia nyata berdasarkan fenomena yang terjadi, serta menambah pengetahuan dan pengalaman, wawasan yang lebih luas dengan belajar sebagai peneliti dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Bagi Pembaca (Pihak lain)

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat, guna mengetahui bagaimana fenomena yang terjadi dan bagaimana penyelesaiannya.

3. Bagi Pengembangan Ilmu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat menjadi referensi, pembelajaran dan menjadi pembanding untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi masukan atau inspirasi untuk menerapkan hasil penelitian dalam melaksanakan pengelolaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia sehingga dapat berjalan dengan maksimal dimasa yang akan datang. Hasil penelitian ini diharapkan pula memberikan gambaran dan masukan bagi pihak-pihak yang terkait sebagai dasar pertimbangan agar dalam menetapkan kebijakan dalam perusahaan/instansi yang terkait dengan stres kerja dan motivasi kerja pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Grafindo Media Pratama beralamat di Jl. Pasir Wangi Raya No.2, Ancol, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat, 40254. Telp (022) 5206674.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai dari bulan April 2023 sampai dengan Agustus 2023.

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu kegiatan																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		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 Akhir																				■

Sumber: data diolah peneliti, 2023