BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka ia dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan. Fred Luthans (terjemahan V.A. Yuwono, dkk 2006:439) mengemukakan bahwa: “Banyak manajer melaporkan stress berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana”.

Kesenjangan stress kerja ini merupakan keseriusan menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko

(2008:200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stress yang disfungsional akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan.

Stephen P. Robbins terjemahan Benyamin Molan (2006:806) mengemukakan bahwa:

> Dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stress itu tidak menyenangkan.

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik – baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Locke yang dikutif oleh Fredluthans terjemahan V.A. Yuwono, dkk (2006:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah:

Keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau Pengalaman kerja seseorang.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

PT Pos Indonesia (PERSERO) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang dapat juga dikatakan sebagai unit pelaksanaan kegiatan komunikasi di antaranya surat menyurat. PT. Pos Indonesia (PERSERO) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik terhadap pemerintah maupun masyarakat sebagai pengguna jasa pos. Sesuai visi dan misi PT Pos Indonesia (PERSERO) adalah senantiasa menjadi penyedia sarana komunikasi kelas dunia yang peduli terhadap lingkungan, dikelola oleh sumber daya manusia yang professional sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat serta tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat. Masalah stress kerja yang dialami oleh karyawan cenderung lebih mudah timbul daripada mengatasinya, oleh karena itu stress kerja tidak akan muncul kalau tidak ada pemicunya. Stress kerja dapat dilihat dari suara yang muncul dari karyawan seperti munculnya keluhan-keluhan seputar masalah pekerjaan. Hal-hal yang menjadi keluhan karyawan yaitu banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan karena sebagian karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja yang ada sehingga

pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kondisi ini menyebabkan terjadinya akumulasi atau penumpukan pekerjaan, yang pada akhirnya menjadi beban yang harus segera diselesaikan. Beban yang semakin bertambah akan mengakibatkan karyawan menjadi stress.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada beberapa orang karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung, bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Suasana kerja yang tidak nyaman seperti beban kerja yang berlebih secara psikologis akan menimbulkan stress dilingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dalam suasana tertekan tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang baik dan berprestasi. Hal tersebut secara tidak langsung akan menghilangkan peluang untuk mendapatkan promosi .

Dengan melihat permasalahan di atas, maka penulis berminat untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung"**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

1. Karyawan tidak dapat memanfaatkan waktu kerja yang diberikan perusahaan.
2. Terjadi akumulasi atau penumpukkan pekerjaan.
3. Karyawan merasa sulit mendapatkan kesempatan promosi kerja dari perusahaan.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk memperoleh data yang berhubungan dengan objek yang diteliti, sehingga diperoleh gambaran yang selengkap-lengkapnya mengenai pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari usulan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui stres kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan

   Diharapkan dapat dijadikan masukan mengenai stres kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sebagai pedoman dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan

2. Bagi Karyawan

   Sebagai informasi yang diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan ilmu manajemen

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk manajemen sumber daya manusia secara umum dan khususnya tentang keterkaitan antara stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti lain

   Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang khususnya ingin meneliti stress kerja dan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Penulis

   Penelitian ini menambah pemahaman penulis dalam penerapan ilmu, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai stress kerja dan kepuasan kerja karyawan yang diperoleh secara teori selama kuliah dengan kenyataannya menghadapi masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

1.5. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Kantor Pusat PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung yang berlokasi di Jl. Cilaki no.73 Bandung 40115.

Waktu dilaksanakan penelitian penulis, sejak bulan September sampai dengan selesai.

Tabel 1.1
Jadwal Pelaksanaan

Keterangan	September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																								
Penulisan Usulan Penelitian																								
Pencarian Data																								
Pengolahan Data																								
Penulisan Laporan																								