BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang memfokuskan kepada pengelolaan, pemanfaatan, dan pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatannya di suatu organisasi sehingga sumber daya manusia dapat berfungsi secara produktif. Salah satu yang unsur yang diatur oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah pemeran utama dari setiap perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak ada. Sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan segala tuntutan kehidupan yang harus dipenuhi, memiliki suatu pekerjaan merupakan suatu keharusan. Pada kenyataannya banyak karyawan yang sering mengalami beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Hal ini dapat disebabkan karena adanya keterbatasan lapangan pekerjaan dan juga dapat terjadi karena adanya serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, adanya konflik peran, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, perubahan gaya manajerial yang kurang sesuai dan hal lain yang dapat

membuat seseorang merasa tertekan sehingga secara potensial dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan.

Stres yang berat dapat berakibat pada kondisi fisik dan mental para karyawan. Kondisi fisik & mental yang diderita dapat beraneka ragam seperti ketahanan fisik yang menurun, tekanan darah tinggi, gangguan pernafasan, dsb. Sedangkan kondisi mental sebagai akibat stres dapat beraneka ragam bentuknya. Stres yang tidak dapat diatasi tersebut oleh para karyawan tersebut pasti berakibat negative pada kepuasan kerja karyawan untuk membantu para karyawan mengatasi stres itu, perusahaan yang memberikan jasa-jasa baiknya. Para ahli mengatakan bahwa stres itu dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntunan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan, ia akan mengalami stres, biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Menurut Veitzhal Rivai & Ella Jauvani Sagala (2009:1008) Stres Kerja adalah " Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan".

Berbagai dampak dari stres kerja yang sering dialami oleh karyawan pada PT.Harja Gunatama Lestari Bandung seperti kondisi kesehatan menurun, adanya konflik

dengan rekan kerja, jarak tempat kerja jauh, tingkat kebosanan dalam menjalankan pekerjaan (malas bekerja), sehingga absensi karyawan menurun. Untuk melengkapi hasil wawancara awal penulis menyebarkan kuesioner pada 20 karyawan menyangkut indikator-indikator yang terkait dengan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1

Tanggapan Responden Terhadap Indikator-Indikator Stres

Pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung 2011

Indikator	Persentase Jawaban Responden (%)				Jumlah Responden
	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Jumlah Responden
Kondisi pekerjaan	15	75	10	-	20
Stres Karena Peran	20	20	40	20	20
Faktor Interpersonal	5	15	65	15	20
Perkembangan Karier	5	5	75	15	20
Tampilan Rumah	20	35	20	25	20

Sumber: Hasil kuesioner diolah

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa stress kerja karyawan PT Harja Gunatama Lestari Bandung secara umum telah cukup baik, namun untuk hal-hal tertentu masih menunjukkan hasil yang kurang maksimal, seperti perkembangan karier dan dan Faktor Interpersonal mengakibatkan stres pada karyawan itu sendiri

Stres dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stres yang dialami berada pada tingkat yangn tinggi, stres menjadi suatu masalah yang harus segera diatasi oleh karyawan dan perusahaan agar kepuasan kerja tidak menurun sehingga tidak memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang

menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Secara historis, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masalahnya adalah terdapatnya karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi. Banyak pendapat mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi, terutama yang dihasilkan oleh prestasi kerja, bukan sebaliknya. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan berdampak kepada disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:128) "Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat".

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut T.Hani Handoko (2010:208) “Disiplin hendaknya juga diterapkan segera atau secepat mungkin agar karyawan dapat memahami hubungan yang dialaminya. Dengan demikian, kemungkinan pelanggaran atau penyelewengan sejenis waktu yang akan datang bisa diperkecil”.

Selain itu, berbagai aturan/ norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Antara norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan baik dan bertanggungjawab atas pekerjaannya

Dengan adanya penanggulangan stres dan kepuasan kerja maka diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang lebih baik serta semangat dan dorongan bertambah sehingga akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk dilakukan penelitian dengan mengambil judul **“Analisis Stres dan Kepuasan Kerja Dampaknya Tehadap Disiplin Kerja Karyawan PT Harja Gunatama Lestari Bandung.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Agar penelitian yang dilakukan dapat terfokus pada permasalahan yang ada, serta tidak menyimpang dari sasaran, maka dilakukan pembatasan ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut kondisi kesehatan menurun, adanya konflik dengan rekan kerja, jarak tempat kerja jauh, tingkat kebosanan dalam menjalankan pekerjaan (malas bekerja), absensi karyawan menurun.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis menetapkan rumusan masalah mancakup:

1. Bagaimana stress kerja pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung
2. Bagaimana kepuasan kerja pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung
3. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung
4. Seberapa besar pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai stres, kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui stres kerja pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung
3. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pasa PT Harja Gunatama Lestari Bandung
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara silmultan dan parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi kepada perusahaan untuk mengetahui stres yang dialami oleh karyawan dan kepuasan karyawan dalam upaya pengembangan dan perbaikan disiplin kerja karyawan.

2. Karyawan

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi tentang pentingnya pengelolaan stres dan kepuasan kerja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan manajemen spesialisasi Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Stres kerja, Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja Karyawan.

2. Bagi Peneliti lain

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan bagi peneliti khususnya tentang Stres, Kepuasan dan Disiplin Kerja Karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Harja Gunatama Lestari yang berlokasi di JL Setiabudhi no.174 Bandung, waktu penelitian ini telah dilakukan pada setiap hari kerja. Waktu pelaksanaan kegiatan dilaksanakan dari bulan April 2010 sampai Dengan Juli 2010, selengkapnya dapat dilihat di tabel berikut ini

Tabel 1.2
Waktu Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

Tahap	Prosedur	Bulan				
		April	Mei	Juni	Juli	Agustus
I	**Tahap Persiapan**					
	1. Memulai Proposal UP					
	2.Pengambilan formulir Dan Penyusunan UP					
	3. Penentuan Pempat Penelitian					
II	**Tahap Pelaksanaan**					
	1. Penelitian Di Perusahaan					
	2. Penyusunan Dan Bimbingan UP					
	3. Sidang UP					
	4. Revisi UP					
III	**Tahap Pelaporan**					
	1.Penyusunan dan Bimbingan Skripsi					
	2. Pengolahan Data					
	3. Menyiapkan Draft Skripsi					
	4. Sidang Akhir Skripsi					
	5. Revisi Laporan Skripsi					