BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurang mengertian manusia akan keterbatasannya sendiri.

Stress kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara menusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Luthans, F. 2006). Stres kerja merupakan masalah serius dalam pekerjaan. Berbagai macam bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan, baik kesulitan yang terjadi di luar pekerjaan, maupun kesulitan-kesulitan yang timbul dari berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam banyak kasus, keadaan tersebut akan memicu seseorang mengalami stres dengan pekerjaannya.

Jika hal ini dibiarkan secara terus menerus, maka akan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu psikologis dan fisiologis karyawan, dan akan berdampak pada prestasi kerja, sehingga harus diperhatikan penyebab dan akibat stres yang dialami individu dan mencari alternatif pemecahan masalah tersebut. Sumber atau penyebab stres dapat bermacam-macam termasuk setiap orang dalam suatu organisasi dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain.

Stress dalam pekerjaan merupakan sebuah konsep penting dalam kaitannya dengan perilaku organisasi. Stress dapat ditimbulkan dari semakin banyaknya tantangan yang dihadapi seperti lingkungan kerja, karakteristik persaingan yang semakin tinggi, tidak dapat memanfaatkan waktu secara maksimal, faktor-faktor yang tidak terkontrol, tidak cukupnya ruang untuk bekerja, perkembangan teknologi informasi yang terus menerus, tuntutan permintaan yang berlebihan dari stakeholders (Hall dan Savery, 1986; Nasurdin et al, 2005). Dari waktu ke waktu stress karyawan akan menjadi masalah yang serius bagi organisasi. Muatan tugas yang begitu besar cenderung merupakan penyebab stress yang dominan karena karyawan harus bekerja lebih banyak dengan kemampuan yang dimiliki.

Berbagai gejala yang muncul dalam stress tentunya ditimbulkan oleh berbagai sebab. Adapun sumber-sumber potensial yang dapat menyebabkan seseorang stress antara lain: faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu (Robbins, 2006). Faktor lingkungan terkait dengan ketidakpastian lingungan yang mempengaruhi organisasi yang pada akhirnya akan

mempengaruhi tingkat stress karyawan, siklus bisnis yang dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian lingkungan, dan ketidakpastian teknologi. Di lingkungan organisasi berbagai penyebab stress antara lain tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang menciptakan budaya ketegangan, rasa takut, dan kecemasan, rekan kerja yang tidak kompak. Semua itu dapat diklasifikasikan dalam tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi. Faktor pribadi yang memicu munculnya stress antara lain: persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik pribadi bawaan, dan beban kerja yang berlebih.

Motivasi adalah proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan, dan menopang perilaku dan kinerja. Artinya, itu adalah proses merangsang orang untuk tindakan dan untuk melaksanakan suatu tugas yang diinginkan. Salah satu cara untuk merangsang orang adalah untuk mempekerjakan efektif motivasi, yang membuat pekerja lebih puas dengan dan komitmen untuk pekerjaan mereka(Luthans,1998).

Motivasi kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Dengan adanya motivasi kerja diharapkan tercapainya kepuasan kerja karyawan dan akhirnya bisa memajukan perusahaan.

Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola

stres lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapain tujuan organisasi. Efektivitas proses komunikasi dua arah di antara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasikan penyebab stres yang potensial dan pemecahannya. Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins, 2008: 368).

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan rangka dasar mobil , Sungwoo Hitech Korea dituntut untuk senantiasa memberikan pelayanan yang cepat kepada konsumen. Namun pelayanan cepat saja tidaklah cukup untuk memenangkan persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain yang bergerak dalam bidang yang sama. Semakin ketatnya persaingan tersebut memunculkan tuntutan peran masing-masing karyawan Sungwoo Hitech Korea baik sebagai individu maupun sebagai anggota organisasi/perusahaan. Karyawan Sungwoo Hitech Korea berasal dari beberapa negara antara lain China, Filipina, Vietnam, Indonesia, Mongol, Uzbekistan. Salah satu kelemahan mereka adalah tidak menguasai bahasa korea dengan baik sehingga dalam bekerja sering terjadi miss komunikasi menjalankan perintah atasan. Hal lain yang menjadi masalah adalah jam kerja lembur yang berlebihan, kurangnya ketrampilan dalam menjalankan pekerjaan dan beban kerja yang berat untuk mengejar target produksi.

Dari beberapa fenomena yang terjadi hal yang berpengaruh bagi karyawan sehingga mengalami stres adalah konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan, dimana apabila pimpinan dapat bersikap bijak dan mendengarkan aspirasi dari karyawan kemungkinan karyawan yang mengalami stress dalam bekerja akan sedikit berkurang, walaupun ada faktor eksternal yang lain juga mempengaruhi stres karyawan. Hal ini pula yang membuat karyawan menjadi kurang termotivasi dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengambil judul **"Analisis pengaruh *job stress* terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja karyawan Sungwoo Hitech Korea** ".

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang dapat diidentifikasikan yaitu:

1. Masih banyak karyawan Sungwoo Hitech Korea yang mengalami *job stress* karena beban kerja yang banyak.
2. Motivasi kerja yang belum maksimal masih banyak dialami oleh karyawan Sungwoo Hitech Korea

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *job stress* karyawan Sungwoo Hitech Korea?

2. Bagaimana motivasi kerja karyawan Sungwoo Hitech Korea?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan Sungwoo Hitech Korea?
4. Seberapa jauh pengaruh *job stress* terhadap motivasi kerja karyawan di Sungwoo Hitech Korea?
5. Seberapa jauh pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Sungwoo Hitech Korea?

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job stress* terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja karyawan di Sungwoo Hitech Korea

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui *job stress* karyawan di Sungwoo Hitech Korea.
2. Mengetahui motivasi kerja karyawan di Sungwoo Hitech Korea.
3. Mengetahui kepuasan kerja karyawan di Sungwoo Hitech Korea.
4. Menganalisa pengaruh *job stress* terhadap motivasi kerja karyawan di Sungwoo Hitech Korea
5. Menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Sungwoo Hitech Korea

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pihak

perusahaan Sungwoo Hitech Korea atau bahan analisis dalam mengetahui pengaruh job stress terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

   Hasil Penelitian ini merupakan pengalaman berharga dimana penulis dapat menambah wawasan mengenai pengaruh *job stress* terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja

2. Bagi Peneliti Lain

   Hasil penelittian ini berguna untuk peneliti lain dalam menambah ilmu dan sumber penelitian yang berguna bagi peneliti lain.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka peneliti mengadakan penelitan di Sungwoo Hitech Korea perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan rangka dasar mobil.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2014 sampai dengan Mei 2014. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membuat rencana jadwal penelitian yang dimulai dengan tahap persiapan sampai

ketahap akhir yaitu pelaporan hasil penelitian. Secara lebih rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1

Rencana Penelitian

Tahap	Prosedur	Bulan				
		Januari	Februari	Maret	April	Mei
I	Tahap Persiapan					
	1. Membuat outline dan proposal UP	■				
	2. Bimbingan dengan dosen pembimbing	■	■	■	■	■
	3. Mengambil formulir penyusunan UP		■			
	4. Menentukan tempat penelitian		■			
II	Tahap Pelaksanaan					
	1. Mengajukan outline dan proposal Up		■			
	2. Meminta surat pengantar			■		
	3. Pengumpulan Data			■	■	
	4. Analisis			■	■	
	5. Menulis Draf Skripsi				■	
III	Tahap Pelaporan					
	1. Menyiapkan draft skripsi			■	■	
	2. Sidang akhir skripsi				■	
	3. Penyempurnaan laporan skripsi				■	■