

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan yang senang dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap yang positif terhadap berbagai keadaan yang ada di lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka (Soegandhi, 2013). Apabila kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, maka akan terjadi kemerosotan kerja karyawan seperti sering melamun, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya (Arda, 2017) Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya Tingkat kepuasan kerja pada diri setiap individu berbeda-beda, karena kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya stres kerja dan beban kerja (George dan Jones, 2012).

Han (2014) mengemukakan Stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Mostafai dkk (2012) menyatakan terdapat hubungan signifikan stres dengan kepuasan kerja ,Begitu pula dengan George Dan Jones (Priansa,2016) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan,dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya.

Stres kerja diartikan sebagai pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif (George dan Jones, 2012) Stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan

kerja, hal ini bermakna stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima (Wibowo, 2014).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja. Menurut (Mahendrawan & Indrawati, 2015) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan tentu menimbulkan konsekuensi adanya beban kerja, sehingga beban kerja pun dapat dibedakan atas beban kerja fisik dan beban kerja mental. Jika beban kerja fisik dapat diamati, dapat diprediksi dan lebih mudah diukur secara objektif, maka tidak demikian halnya dengan beban kerja mental, sebab aktivitas mental tidak dapat diamati secara langsung. Dengan demikian konsep beban kerja mental berkembang menjadi lebih menantang dibandingkan dengan konsep tradisional mengenai beban kerja fisik (Wulanyani, 2013) Beban kerja menurut (Akob 2016) yaitu pekerjaan yang harus diselesaikan dengan rentang waktu yang sudah ditentukan. Beban kerja merupakan kegiatan yang berhubungan dengan waktu dalam hal ini dapat dilihat dari kapasitas waktu yang diberikan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, seperti yang telah diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 77 ayat (2) menyatakan bahwa waktu dalam bekerja yaitu 7 jam per hari dalam satu minggu terhitung enam hari kerja atau 5 jam per hari dalam satu minggu terhitung lima hari kerja. (Achyana 2016). Mustapha dan Ghee (2013) memberikan hasil, ada hubungan negatif signifikan antaran beban kerja dan kepuasan kerja. Pada penelitian Mustapha (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah.

Dhania (2010) menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi stres kerja karyawan. Penelitian oleh Tambengi dkk (2016), Setianingsih (2017), Iskandar dan Sembada (2018), juga penelitian oleh Melati (2015), Hammam dan Marzolina

(2018), Purbaningrat dan Surya (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu Wijaya (2018) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, sementara Anggraini (2019) dan Tentama dkk. (2019) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan research gap di atas, menjadi sebuah hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai beban kerja terhadap stres kerja serta dampaknya terhadap kepuasan karyawan.

Adapun objek dari penelitian ini adalah PR Pakis Mas, Malang. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan rokok di kec pakis ,kab Malang.

Berdasarkan hasil wawancara Menurut salah satu karyawan (tidak ingin disebutkan identitasnya) pada tanggal 16 maret 2021 di PR Pakis Mas Malang. Peneliti mendapatkan hasil wawancara bahwa masalah yang sering terjadi pada PR. Pakis Mas Malang banyak berhubungan dengan variabel beban kerja terhadap stres kerja serta dampaknya pada kepuasan karyawan. Permasalahan adalah keterlambatan gaji yang diterima oleh karyawan setiap minggunya dan masalah fasilitas kurang memadai. Gaji yang diterima oleh karyawan PR pakis Mas, malang tidak sesuai dengan tanggal yang ditentukan oleh perusahaan. Gaji merupakan pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Proses pembayaran gaji biasanya diberikan dalam setiap minggunya. Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Perusahaan yang tergolong pabrik besar, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja. Maka hal tersebut perusahaan harus menepatti janji dengan memberikan gaji tepat waktu, bila gaji yang diterima tidak sesuai dengan tanggal yang ditentukan oleh perusahaan maka kinerja karyawan menurun karena karyawan kurang termotivasi untuk bekerja dengan giat dan sempurna. Hal itu akan menyebabkan timbulnya beban kerja yang mempengaruhi stres karyawan dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya menjadikan alasan penelitian ini dilakukan

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja?
- b. Apakah ada pengaruh Beban kerja Terhadap Stres Kerja?
- c. Apakah ada pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja
- b. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres kerja
- c. Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1. Manfaat teoritis

penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wacana berpikir ilmiah. serta dapat digunakan sebagai acuan atau bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya dalam bidang sejenis.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau kepada pihak yang terkait yaitu pabrik rokok (PR) Pakis Mas Malang dan tambahan informasi mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kepuasan kerja