

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Era 2015 ini merupakan era baru bagi bangsa Indonesia untuk membuka wajah baru di dunia, dimana semua elemen yang ada dalam bangsa ini memerlukan perbaikan agar menjadi lebih baik. Dunia memasuki era informasi dimana setiap informasi adalah penting untuk mengkomunikasikan setiap kepentingan masing-masing individu. Pekerjaan mungkin akan menjadi semakin rumit dan semakin tinggi tingkat persaingannya sehingga setiap karyawan diharapkan cukup mampu untuk mudah dalam menyesuaikan di dunia kerja.

Pada masa sekarang ini bekerja tidak hanya semata-mata hanya untuk mencari uang, tetapi di dalam dunia kerja juga dimanfaatkan sebagai sarana interaksi dan melakukan kegiatan organisasi dalam sebuah perusahaan. Berinteraksi dalam dunia kerja tergantung pada individu masing-masing, ada yang mengatakan ini adalah hal yang mudah, ada juga yang mengatakan ini hal yang sulit untuk dilakukan. Tingkat persaingan yang ada dalam lingkungan pekerjaan tentu akan menimbulkan dampak tekanan tersendiri terhadap perilaku seseorang dalam bekerja. Situasi dan budaya perusahaan juga merupakan hal yang harus disikapi oleh setiap karyawan dalam bekerja dan menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya.

Masing-masing perusahaan tentu tidaklah sama budaya dan situasi lingkungannya. Masing-masing perusahaan mempunyai karakteristik tersendiri dan berbeda dengan lingkungan perusahaan yang lain, meskipun secara umum struktur organisasi yang dibentuk adalah sama, yaitu dari karyawan bawahan sampai dengan atasan. Dalam menghadapi perbedaan budaya dan lingkungan kerja di setiap perusahaan tentu setiap karyawan akan menyikapi dengan cara yang berbeda-beda juga. Ada yang mudah untuk menyesuaikan dalam dunia pekerjaan dan ada pula yang merasa kesulitan dalam menyesuaikan dan mengembangkan diri dengan lingkungan perusahaan sehingga muncul masalah stres kerja pada individu tersebut.

Perubahan posisi organisasi dan sistem informasi manajemen juga akan berdampak pada penentuan kinerja setiap orang dalam budaya perusahaan. Tidak semua karyawan mendapatkan posisi yang diinginkan pada saat dia bekerja dan hal ini akan menimbulkan penurunan kinerja pada karyawan tersebut, dikarenakan karyawan tersebut merasa tidak puas dengan hasil yang didapatkannya. Tetapi tidak dapat dipungkiri bagi manajemen bahwa rotasi karyawan dan penempatan untuk mengikuti kepentingan perusahaan adalah penting agar karyawan dapat memiliki pemahaman yang cukup tentang perusahaan secara menyeluruh.

Pada saat sekarang ini hampir setiap perusahaan ingin mewujudkan peran globalnya untuk memenuhi persaingan perusahaan, sehingga perusahaan akan menuntut karyawan untuk dapat bersaing di dunia internasional. Tugas-tugas yang rumit dan perluasan terhadap kemampuan diri sangat diperlukan untuk menyikapi tantangan globalisasi. Persaingan dalam sebuah organisasi pasti ada di setiap perusahaan, bagaimana mendapatkan sebuah jabatan dalam posisi yang diinginkan dan dapat bersaing secara sehat. Tidak semua karyawan dapat melakukan persaingan secara baik. Diantara mereka mungkin akan melakukan hal-hal yang bisa dikatakan tidak sehat yang kemudian akan berakibat terhadap peningkatan atau penurunan kinerja seseorang.

Beberapa hal yang diuraikan di atas dapat berdampak pada stres. Stres dapat didefinisikan sebagai respons individu (secara psikologis, fisiologis, dan tingkah laku) terhadap kebutuhan, ancaman dan tantangan dari lingkungan (Gangster & Rosen, 2013). Kemampuan seseorang untuk dapat mengatasi atau tidak dapat mengatasi faktor stres disebut sebagai koping, penyesuaian terhadap stres, atau mobilisasi diri untuk mengatasi stres (Stoica & Buica, 2010). Pada kondisi tertentu di lingkungan kerja, stres yang tidak dapat diatasi dengan baik oleh pekerja maka akan dapat menimbulkan stres pekerjaan (*job stress*).

*Job stress* didefinisikan sebagai pola emosional, kondisi, tingkah laku dan fisiologis serta reaksi terhadap aspek isi, organisasi, dan tempat pekerjaan yang tidak sesuai (Lee & Shin, 2010). Definisi lain dari *job stress* adalah pengalaman subyektif yang dihasilkan dari interaksi antara lingkungan pekerjaan yang obyektif dengan sumber-sumber kemampuan pekerja (Schaufeli & Peeters, 2000).

*Job stress* akan berpengaruh terhadap kesehatan seseorang, yaitu seperti kurangnya waktu istirahat dan perubahan pola makan yang dapat memudahkan seseorang terkena penyakit. *Job stress* yang dialami pekerja akan berakibat pada menurunnya kepuasan pekerja dan kinerja. Kepuasan terhadap pekerjaan mengindikasikan adanya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalankan (Hagihara et al, 1998) dan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja.

Tujuh puluh persen (70%) perusahaan terkemuka di Indonesia berpusat di Jakarta. Jakarta yang merupakan kota terbesar di Indonesia dan dijadikan sebagai ibukota negara ini. Jakarta dijadikan pusat tujuan orang dari seluruh daerah untuk mencari pekerjaan. Berbagai macam suku bangsa baik dari dalam ataupun dari luar negeri ada di Jakarta untuk bekerja. Jakarta bukanlah kota yang tidak memiliki tantangan dalam menjalani hidup. Berbagai masalah sosial, ada di Jakarta seperti kemacetan dan kriminalitas yang tinggi tentu akan mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja dan memandang sebuah pekerjaan. Jakarta akan memberikan masalah stres kerja tersendiri bagi karyawan yang bekerja di sana. Rata-rata orang di Jakarta bekerja jauh dari rumah dengan jarak tempuh 2 jam sampai 3 jam perjalanan baik pulang ataupun berangkat kerja. Masih sedikit penelitian yang membahas tentang stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pekerja di Jakarta khususnya di perusahaan sekuritas.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu bagaimana hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja para karyawan di beberapa perusahaan sekuritas yang ada di Jakarta, apa faktor-faktor penyebab stres kerja tersebut. Secara teoritis maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan stres kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja secara tidak langsung?.
2. Apakah ada hubungan stres kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja secara langsung?.
3. Apakah ada hubungan kepuasan kerja dan kinerja?.

4. Apakah ada hubungan stres kerja dan kinerja?.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti stres kerja karyawan di perusahaan sekuritas yang berlokasi di Jakarta berdasarkan faktor-faktor tertentu yang dihadapi para karyawan yang bekerja di beberapa perusahaan tersebut dan menganalisis hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dan kinerja pekerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Praktik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran kepada para karyawan dan calon karyawan yang akan bekerja di Jakarta bahwa terdapat permasalahan yang kompleks yang harus dihadapi tiap karyawan terkait dengan perbedaan budaya kerja dan tingkat kerumitan dalam sebuah sistem pada suatu perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi di dalam literatur terkait stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pekerja, serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.