

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Persaingan bidang industri pada zaman sekarang semakin ketat. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk mampu bersaing agar bisa bertahan dari pesaingnya. Faktor utama yang mempengaruhi kelangsungan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. SDM juga merupakan kunci utama dari keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengelola SDM yang dimiliki, namun jika pengelolaan sumber daya manusia tidak optimal, maka akan muncul berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja dari karyawannya yang dapat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dampak dari pengelolaan SDM yang tidak efektif salah satunya stres kerja yang dialami karyawan.

Menurut Manurung & Rahmawati (2012) stres kerja terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. Kepuasan kerja menurut Robbins (2003) adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Stres kerja dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawannya menurun sehingga dapat mempengaruhi perusahaan tersebut. Setiap individu juga tentunya memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Jika seorang karyawan mengalami stres dalam kerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja misalkan jika karyawan mengalami tekanan yang sangat berat karena ada *deadline* dari sebuah laporan perusahaan maka akan menyebabkan karyawan tersebut tidak puas atas pekerjaannya begitu pula sebaliknya jika karyawan tidak mengalami tekanan-tekanan dalam pekerjaannya maka akan membuat karyawan tersebut puas akan pekerjaannya. Jadi semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan akan rendah juga kepuasan kerja yang diperoleh karyawan dan jika semakin rendah stres kerja yang dihadapi karyawan maka kepuasan kerjanya akan

tinggi. Sullivan & Bhagat (1992) menyebutkan bahwa banyak penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Hasil penelitian Alberto (1995), Praptini (2000) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian dari Peni Tanjung Sari tahun 2011 yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Perusahaan memerlukan SDM yang berkualitas agar perusahaan mampu mencapai tujuannya. SDM sebagai suatu aset perusahaan tentunya pimpinan atau manajer harus mampu menciptakan dan mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan keterampilan yang dimilikinya karena hal tersebut mutlak harus dilakukan oleh perusahaan.

Setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda berdasarkan faktor demografi tetapi bisa juga karakteristik karyawan berbeda-beda yang berkaitan dengan kemampuan, nilai, sikap dan minat dalam setiap karyawan. Misalkan karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi maka saat mengerjakan tugas akan membuat karyawan tersebut tidak mengalami kendala maka karyawan tersebut akan puas terhadap apa yang dikerjakannya.

Robbins dan Judge (2013) menjelaskan karakteristik individu mencakup usia dan masa kerja. Ting dan Yuan (1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Menurut penelitian dari Andy Irawan (2012) bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga menurut penelitian Ice Kemala (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. Karena seperti yang kita tahu bahwa karakteristik tiap individu berbeda. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola SDM agar mencapai kinerja karyawan yang efektif.

Dengan begitu karyawan bisa merasa puas terhadap pekerjaannya. Berbeda jika karakteristik individu yang ada pada karyawan lemah, tentunya akan berakibat hal buruk bagi perusahaan juga bagi karyawannya sendiri karena karyawan tidak dapat merasakan kepuasan dari pekerjaannya. Hal ini didukung juga oleh penelitian dari Prihatin Lumbanraja tahun 2009 dalam Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti seperti apa industri kayu lapis di Indonesia khususnya peneliti memilih CV Cipta Usaha Mandiri yang berlokasi di Jalan Raya Ngadirejo KM 3 Medari Ngadirejo Temanggung. Alasan peneliti memilih industri kayu lapis adalah industri kayu lapis di Indonesia mengalami perkembangan sangat pesat hampir dua kali lipat setelah tahun 1980. Tetapi seiring dengan berjalannya waktu persaingan di dunia industri kayu memang semakin berat yaitu munculnya negara-negara yang ikut dalam perkembangan dunia industri kayu seperti Malaysia. Tidak bisa dipungkiri juga bahwa industri kayu terutama kayu lapis merupakan komoditi ekspor non migas yang cukup besar nilainya bagi Indonesia. Agar dapat bersaing dan bertahan dengan perusahaan lain bukanlah hal mudah banyak hal yang harus dipikirkan perusahaan. Salah satu yang akan diteliti oleh peneliti dari perusahaan ini adalah SDM karena kita tahu bahwa SDM termasuk faktor utama berjalannya sebuah perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik juga bertujuan untuk kemajuan perusahaan. Pengelolaan yang kurang tentunya bisa menimbulkan tekanan-tekanan pada karyawan. Karyawan juga akan mempunyai masalah yang berbeda-beda. Jika pengelolaan yang baik diharapkan karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya dan tidak merasa terbebani.

Sesuai dengan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul Pengaruh Stres Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja CV Cipta Usaha Mandiri

Sumber ide penelitian ini adalah pengembangan dari beberapa penelitian seperti penelitian dari Prihatin Lumbanraja tahun 2012 dalam Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara) dan penelitian dari Peni Tanjungsari tahun 2011 yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. Tetapi peneliti mengambil salah satu variabel independen dari dua penelitian yaitu stres kerja dan karakteristik individu, kemudian menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Memperoleh pengetahuan dan pengalaman penulis agar dapat mengembangkan ilmu yang diperoleh selain itu juga dapat mengetahui

pengaruh pengaruh karakteristik individu dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Bagi lembaga diharapkan dapat menjadi saran atau masukan bagaimana cara agar karyawannya mencapai kepuasan kerja agar efektif bagi perusahaan

3. Manfaat bagi Pihak Lain

Tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan