

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kegiatan perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu semua hal yang mencakup SDM tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Namun manusia sepertinya tidak pernah puas dengan apa yang didapat, seperti gaji yang tinggi dan sebagainya. Karena salah satu tugas manajer personalia harus dapat menyesuaikan antara keinginan para karyawan dengan tujuan dari perusahaan. (Robbins, 2006).

Dalam suatu organisasi, sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya adalah manusia. Karyawan telah dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu

mendapat perhatian khusus, karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya. Kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya.

Fenomena rendahnya tingkat kepuasan terjadi pada karyawan PT ASABRI (Persero) adalah merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perseroan Terbatas yang bergerak dalam bidang asuransi jiwa yang bersifat sosial yang diselenggarakan secara wajib berdasarkan undang-undang dan memberikan perlindungan untuk kepentingan TNI/Polri.

Rendahnya tingkat kepuasan karyawan pada PT ASABRI (Persero) dapat terlihat dari data yang didapatkan oleh peneliti melalui hasil pra riset kuesioner yaitu berupa tingkat ketidakhadiran karyawan yang fluktuatif (Jan 2017 – Desember 2017). Berikut adalah tabel mengenai data ketidakhadiran pada PT ASABRI (Persero).

Tabel 1.1
Data Ketidakhadiran Karyawan PT Asabri (Persero) Tahun 2017

No	Bulan	Total Karyawan	Total Ketidakhadiran Karyawan	Persentase
1.	Jan	275	107	37 %
2.	Feb	275	128	44,1 %
3.	Mar	275	97	33,4 %
4.	Apr	275	40	14 %
5.	Mei	275	35	12,1 %
6.	Jun	275	21	7,2 %
7.	Jul	275	29	10 %
8.	Ags	275	33	11,3 %
9.	Sept	275	33	11,3 %
10.	Okt	275	101	34,8 %
11.	Nov	275	72	25 %
12.	Des	275	60	20,6 %

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2018

Berdasarkan data ketidakhadiran karyawan PT ASABRI (Persero) diatas dapat diketahui bahwa pada bulan Januari 2017 memiliki sebanyak 37% ketidakhadiran dan meningkat di bulan Februari menjadi 44,1%, lalu di bulan Maret menurun menjadi 33,4%, selanjutnya ketidakhadiran di bulan April menurun kembali menjadi 14%, di bulan Mei turun 7,2%, di bulan Juni meningkat 11,3%, bulan Juli 11,3% dan bulan Oktober meningkat menjadi 34,8%, lalu menurun kembali di bulan November hingga Desember menjadi 25% dan Desember sebanyak 20,6%. Target indikator ketidakhadiran pada PT ASABRI (Persero) ini untuk tahun 2017 adalah <1%. Dan di jelaskan juga menurut Flippo (1977-1979:268) bahwa tingkat ketidakhadiran 5,2%. Permadi (2017) mengatakan bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 persen per bulan dianggap baik, absensi 3 persen keatas

menunjukkan kepuasan yang buruk dan tidak layak di dalam suatu perusahaan.

Dapat terlihat bahwa data ketidakhadiran karyawan di PT ASABRI (Persero) tinggi, sehingga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah. (Waspodo *et al.*, 2017)

Hasil pra penelitian menunjukkan terdapat dua faktor terkuat dalam penyebab rendahnya kepuasan kerja yaitu faktor pertama budaya organisasi dengan frekuensi jawaban sebesar 15 dan faktor kedua stres kerja dengan frekuensi jawaban sebesar 9, kompensasi dengan frekuensi jawaban 8, lingkungan kerja dengan frekuensi jawaban 7 dan motivasi dengan frekuensi jawaban 5. Berdasarkan wawancara dan observasi kepada 20 karyawan terhadap beberapa indikasi ketidakpuasan kerja karyawan yang belum ditingkatkan secara optimal yaitu budaya organisasi dan stres kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya yang merupakan identitas suatu organisasi dan memiliki peranan penting bagi organisasi hingga saat ini. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya organisasi dalam berbagai sektor yang kini mulai membenahi budaya organisasi yang mereka terapkan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi di PT ASABRI (Persero) berdasarkan fakta observasi menunjukkan indikasi lemah karena karyawan tidak berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, jika timbul permasalahan,

karyawan tidak menyelesaikan dengan bersama-sama, dan pelayanan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisaikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam bekerja. (Wirawan, 2008). Bahwa ada tujuh ciri- ciri utama yang secara keseluruhan mencangkup esensi dan budaya organisasi : Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas. (Munandar, 2001).

Selain dari faktor budaya organsiasi, faktor lain yang turut berpengaruh terhadap peningkatakan kepuasan kerja adalah masalah stres kerja yang dialami oleh karyawan karena adanya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab dari pimpinan dalam penyelesaian pekerjaan. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Stres berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja pada PT ASABRI (Persero) ditemukan beberapa fakta dan hasil observasi dimana stres kerja karyawan disebabkan oleh adanya beban kerja, tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan yang cukup banyak dan rumit, serta adanya sikap karyawan dalam menunda-nunda pekerjaan.

Masalah stres kerja yang dialami oleh karyawan cenderung lebih mudah timbul daripada mengatasinya, oleh karena itu stres kerja tidak akan muncul kalau tidak ada pemicunya. Stres kerja dapat dilihat dari suara yang muncul dari karyawan seperti munculnya keluhan-keluhan seputar masalah pekerjaan. Hal-hal yang menjadi keluhan karyawan yaitu banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan karena sebagian karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja yang ada sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. (Tunjungsari, 2011).

Secara umum fenomena berkenaan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat bahwa karyawan ada yang belum merasa puas, hal ini mungkin dipengaruhi oleh faktor hubungan kerja antar karyawan maupun dengan pimpinan dan kejenuhan pun menjadi faktor ketidakpuasan karena melakukan pekerjaan yang sama dalam jangka waktu yang relatif lama sehingga menimbulkan kebosanan dan berakibat pada menurunnya kepuasan kerja karyawan PT ASABRI (Persero).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah terpaparkan diatas, peneliti menduga bahwa ada dua variabel terkuat dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT ASABRI (Persero) yaitu budaya organisasi dan stres kerja. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT ASABRI (Persero)”**

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah yaitu untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlakukan, kemudian memproses dan menganalisisnya berdasarkan teori-teori yang didapat untuk mendapatkan kesimpulan. Perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi dari budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT ASABRI (Persero)?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT ASABRI (Persero)?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT ASABRI (Persero)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Deskripsi budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT ASABRI (Persero).
2. apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT ASABRI (Persero).
3. Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT ASABRI (Persero).

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti mengenai penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang nantinya dapat dikembangkan lebih lanjut dan mendalam.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT ASABRI (Persero)

Dapat dijadikan sumber informasi yang dapat digunakan perusahaan untuk dapat memperbaiki serta meningkatkan kembali kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan tetap memiliki kualitas dan mutu sumber daya manusia yang baik.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sumber referensi untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai konsep kepuasan kerja.

- c. Bagi Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi

dapat dijadikan sebagai referensi pembelajaran dalam memperkaya ilmu pengetahuan khususnya untuk mahasiswa manajemen konsentrasi sumber daya manusia.

