

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perusahaan jasa yang semakin pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulankeunggulan kompetitif respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis. Keunggulankeunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kepuasan tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien dan produktif.

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawannya baik berupa pemberian material maupun non material, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan kepuasan karyawan.

Kepuasan karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar karyawannya tetap puas adalah dengan mengurangi tingkat stres dan memotivasi.

Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan membutuhkan 2 karyawan yang memiliki dedikasi

tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi secara tidak langsung menentukan kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan dimasa yang akan datang.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi puas, diantaranya loyalitas kerja, motivasi yang diberikan, komunikasi yang efektif, tempat kerja yang nyaman dan aman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lain.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat, yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri baik dalam dunia kerja maupun masyarakat luas.

Secara garis besar, karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda satu sama lain, untuk itu perusahaan perlu lebih mengenal karyawannya. Pengetahuan tentang karakteristik karyawan bisa didapat jika perusahaan memiliki informasi tentang karyawannya, bukan hanya identitas, melainkan lebih dalam lagi, misalnya tentang sikap kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, komunikasi antar karyawan, tingkat stress karyawan, kepuasan kerja dan sebagainya. Sebagian besar informasi yang dibutuhkan ini tidak tersedia, sehingga tindakan mengumpulkan informasi melalui riset, penelitian dan observasi perlu dilakukan.

Dalam organisasi yang besar, mungkin saja dikembangkan berbagai sistem penilaian bagi berbagai kelompok pegawai dalam organisasi seperti kelompok *manajer, keuangan, penyelia, pembiayaan, teller, customer service*, dan lainnya. Pengelompokan itu diperlukan karena kriteria prestasi kerja yang seharusnya digunakan pun mungkin saja berbeda-beda. Berdasarkan kriteria itulah, maka para atasan langsung menilai prestasi kerja bawahannya. Dengan demikian obyektivitas yang didambakan oleh setiap karyawan dapat terwujud yang nantinya diharapkan mendorong tumbuhnya loyalitas yang semakin besar dikalangan para karyawan kepada organisasi.

Dalam kondisi-kondisi tertentu, terkadang karyawan mengalami beberapa masalah dan menemui ketidakstabilan keadaan pada dirinya. Kondisi seperti inilah yang sering dijumpai dalam suatu perusahaan baik itu berskala kecil maupun berskala besar. Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, memiliki peran dan tugas sesuai posisi dan jabatan mereka. Kondisi karyawan yang merasa tertekan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi inilah yang disebut dengan Stres kerja. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Pemicu stress kerja antara lain adalah ketidakjelasan apa yang menjadi tanggungjawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan dan lain sebagainya.

Dalam keadaan seperti inilah yang menyebabkan kemampuan kerja karyawan dapat terhambat sehingga dapat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Toba Surimi Industries.

Penilaian terhadap kemampuan atau produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan dengan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan.

PT. Toba Surimi Industries telah memiliki perencanaan kerja yaitu seluruh karyawan bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakannya pada tahun-tahun yang akan datang, menentukan bagaimana kinerja pekerjaan harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan yang dijalani.

Harapan PT. Toba Surimi Industries kepada para karyawan yaitu agar dapat bekerja dengan baik dan nyaman, sehingga kepuasan kerja dapat tercapai tanpa suatu kendala yang menghambat proses seluruh kerja karyawan.

Dari paparan diatas, maka penulis akan menganalisis pengaruh Motivasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Toba Surimi Industries dalam tugas akhir atau skripsi dengan "**Pengaruh Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Toba Surimi Industries**".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka diperoleh identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Toba Surimi Industries ?
2. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Toba Surimi Industries ?
3. Apakah pengaruh motivasi dan stres kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Toba Surimi Industries ?

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas dan untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan maka penulis membatasi pada masalah : pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Toba Surimi Industries.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Toba Surimi Industries.
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Toba Surimi Industries.
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Toba Surimi Industries.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Toba Surimi Industries
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Toba Surimi Industries.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Toba Surimi Industries.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi PT. Toba Surimi Industries ataupun dari pihak lain, yaitu :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran, khususnya pengaruh pemberian motivasi dan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Toba Surimi Industries.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi instansi, khususnya di lingkungan PT. Toba Surimi Industries dalam menerapkan kebijakannya sehingga menjadi lebih baik
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berguna bagi pihak lain, guna dikembangkan selanjutnya, sehingga dapat berdampak baik dan bersifat praktis maupun teoritis.yang diteliti.