

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi atau perusahaan, masalah Kepuasan kerja sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang khusus. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2012:10). Oleh karena hal itu, perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, dengan cara memberikan kebutuhan yang di perlukan oleh para karyawan, agar dapat mengoptimalkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan efektivitas sumber daya manusia, di dalam suatu perusahaan ada pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk membentuk kinerja dan kepuasan kerja karyawan yang efektif serta efisien. Kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, sangat dipengaruhi oleh kinerja dan kepuasan kerja para karyawan nya.

Sejak 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan umum listrik Negara dan sebagai pemegang kuasa usaha tenaga kelistrikan (PKUK) dengan tugas untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta, untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari

perusahaan umum menjadi perusahaan perseroan serta sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan masyarakat umum hingga saat ini.

Sebagai badan usaha yang strategis bagi perekonomian Negara, maka perusahaan PLN dituntut untuk mencapai pelayanan kelistrikan bagi seluruh sektor pembangunan termasuk rumah tangga. Maka dari itu, perlu ada dukungan dari karyawan PLN yang profesional dalam mewujudkan kesuksesan PLN. Namun, dalam mewujudkan hal tersebut terkadang terdapat masalah yang terjadi contohnya seperti adanya pemadaman listrik secara bergilir atau pemadaman listrik di waktu yang sedikit lama dari biasanya, maka masyarakat pun akan memberikan komplain terhadap perusahaan PLN yang dituntut harus sempurna di dalam menjalankan tugasnya sebagai penyedia listrik bagi masyarakat bahkan Negara. Didalam beberapa penelitian, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Contohnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Yuli (2013) yang mengambil objek penelitian di PT. Tunas Hijau Samarinda menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Serta penelitian yang dilakukan oleh Didik (2009) yang mengambil objek di rumah sakit umum Daerah Sukoharjo juga menunjukkan bahwa hasil kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu, perusahaan PLN memberikan kepuasan kerja pada para karyawannya karena hal tersebut akan mengantarkan nilai-nilai perusahaan PLN ke customer PLN.

Menurut Martoyo (2000) Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional dari karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa

yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Adapun menurut Furtwengler (2002) dalam paramarta (2012), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) keanekaragaman. (2) peluang untuk berkembang. (3) Pembelajaran. (4) partisipasi. (5) pengakuan. (6) keamanan. (7) perbedaan karyawan.

Di dalam melayani konsumen, PT. PLN dituntut untuk melayani konsumen secara prima dan maksimal, hal ini tentu menimbulkan stress kerja bagi para karyawannya. Menurut Sunyoto (2013) Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Persaingan yang semakin ketat antara tenaga kerja yang semakin tinggi, menimbulkan banyaknya tekanan- tekanan yang harus dihadapi oleh individu tersebut dalam lingkungan kerja maupun antar individu tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya tekan tersebut, akan menimbulkan kecemasan yang dialami oleh individu yang bersangkutan.

Adapun suatu hal yang dapat berpengaruh langsung terhadap masalah stress kerja yang dialami oleh para karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (1996) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja sangat besar dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Davis & Newstorm (1985) “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Dengan adanya teori diatas, maka kesimpulan dari hal ini yaitu, bahwa jika para karyawan mengalami stress dalam

pekerjaanya serta lingkungan kerjanya kurang mendukung dalam mengerjakan tugas-tugasnya, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja dari karyawan yang bersangkutan.

	PERTANYAAN	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
1	Apakah kondisi kerja yang buruk menyebabkan karyawan mudah stress, sulit berkonsentrasi, jatuh sakit ataupun tidak produktif				
2	Apakah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan melampaui kapasitas karyawan				

3	Apakah perlu melakukan <i>rolling job</i> /pertukaran pekerjaan sebagai bentuk toleransi dari perusahaan kepada para pegawai dalam menghindari rasa bosan dan jenuh para karyawan kala mengerjakan satu pekerjaan yang monoton			
4	Apakah muncul			
	rasa ketidaknyaman dan ketidakpuasan bekerja para karyawan sehingga menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan di perusahaan			
5	Apakah upah atau gaji yang diberikan kepada para karyawan tidak sesuai dengan perjanjian yang telah ditentukan sehingga muncul rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja			
6	Apakah bonus, tunjangan, insentif dan lain-lain yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kinerja karyawan sehingga menyebabkan ketidakpuasan			

	dalam bekerja				
7	Apakah hari libur ataupun cuti yang diberika oleh perusahaan terlalu sedikit sehingga menyebabkan stress kerja pada karyawan				
8	Apakah Lingkungan kerja yang buruk menyebabkan karyawan tidak nyaman dan tidak produktif dalam melaksanakan tugas nya				
9	Apakah rekan kerja yang mengganggu, sulit di ajak bekerjasama, suka membuang-buang waktu dan kurang produktif dapat menyebabkan stress dalam bekerja				
10	Apakah suara bising, penataan ruang yang kurang menarik, terdapat bau yang tidak sedap, dan pencahayaan yang kurang baik dapat menyebabkan rasa tidak nyaman dan akhirnya menimbulkan stress dalam Bekerja				

Tabel 1.2 Tanggal Kunjungan Observasi

No	Hari	Tanggal	Kegiatan
1	Selasa	8 Febuari	Pengajuan surat izin penelitian
2	Jum'at	4 Maret	Mulai penelitian serta pengambilan data-data di perusahaan PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan
3	Senin	7 Maret	Meminta profil perusahaan PLN Unit Pelaksana Pembangkit Taraha
4	Jum'at	1 April	endatangi kantor PLN dan menemui mentor untuk mengoreksi hasil dari kuisisioner yang telah dibuat
5	Senin	4 April	Kembali mendatangi kantor PLN untuk menyebarkan kuisisioner penelitian yang telah dibuat
6	Selasa	5 April	Mengambil kuisisioner penelitian yang telah di isi oleh para karyawan di PT.PLN
7	Jum'at	8 April	Foto bersama para mentor di PT. PLN serta mengambil foto perusahaan sebagai bukti yang akan di sertakan di dalam lampiran

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis mengangkat judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN UNIT PELAKSANA PEMBANGKIT TARAHAH”** Penulis tertarik mengangkat judul tersebut karena ingin lebih mengetahui bagaimana stress kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja karyawan baik secara langsung atau tidak langsung, secara fisik atau psikologis dalam upaya menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada nya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka rumusan masalah yang dapat disimpulkan yaitu:

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja & Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu:

- 1 Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan.

1.1 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan di PT.PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan adalah sebagai berikut, yaitu:

1. Bagi PT.PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan untuk PT.PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan dalam meningkatkan serta menumbuhkan kembangkan kepuasan kerja karyawan agar lebih maksimal.
2. Bagi Akademik Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan untuk penelitian berikutnya serta diharapkan menjadi masukan untuk menambah wawasan tentang pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan.
3. Bagi Peneliti Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi serta materi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan stress kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan.