

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Saat ini PT. Agrindo Prima Lestari telah memperbesar hubungan bisnis dengan 15 investor yang telah berkomitmen untuk bekerja sama dan memperluas bisnis dengan membuka kantor cabang di kota Surabaya, Jawa Timur dan kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Perluasan bisnis dan pembukaan kantor cabang ini dalam rangka untuk menyediakan layanan yang lebih baik dan menjangkau jarak para pelanggan. PT. Agrindo Prima Lestari dapat menjadi perusahaan yang diandalkan oleh para pelanggan, karena menyediakan kebutuhan pelanggan akan mesin-mesin penyulingan kelapa sawit dengan kualitas produk dan layanan untuk setiap proyeknya yang baik.

Sejalan dengan kondisi tersebut PT. Agrindo Prima Lestari sebagai salah satu perusahaan pemasok peralatan pada industri kelapa sawit dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja atau sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi maka diperlukan upaya-upaya yang secara terus menerus dilakukan untuk memberikan rasa kepuasan kerja kepada para karyawan. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang ia harapkan dengan hasil kerja yang diperoleh, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan

emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka karyawan tersebut tidak merasa puas.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor seperti kondisi kerja, kompensasi dari pekerjaannya, peluang promosi, rekan kerja, peraturan yang berlaku di dalam organisasi serta tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan. Tingkat stres kerja merupakan hal yang penting dalam perusahaan mengingat dalam persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi, menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan.

Tidak hanya tingkat stres kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, namun komitmen organisasional juga berperan penting. Jika seorang karyawan merasa puas dalam suatu organisasi, maka karyawan tersebut akan memperkuat keinginannya untuk terus menjadi anggota dari perusahaan.

Selain komitmen organisasional, iklim organisasi pun berperan untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena iklim organisasi berhubungan dengan pola perilaku berulang yang ditunjukkan dalam lingkungan keseharian dari organisasi. Iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan pada PT. Agrindo Prima Lestari salah satunya dengan Ibu Dian Antini sebagai kepala Human Resources Development (HRD) yaitu berupa karyawan yang merasakan puas selama bekerja.

Hal ini disebabkan oleh rasa memiliki suatu kelompok atau organisasi dalam diri karyawan sangat tinggi dengan kata lain komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan PT. Agrindo Prima Lestari tinggi. Komitmen organisasional PT. Agrindo Prima Lestari dapat dilihat dari intensitas karyawan yang keluar dari perusahaan relatif kecil/rendah.

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan PT. Agrindo Prima Lestari

JUMLAH KARYAWAN PT. AGRINDO PRIMA LESTARI PERIODE 2012 – 2016			
TAHUN	JUMLAH KARYAWAN AKHIR TAHUN	KARYAWAN KELUAR	KARYAWAN MASUK
2012	54	0	54
2013	53	1	0
2014	53	1	1
2015	55	0	2
2016	57	0	2
TOTAL	57	2	59

Sumber: PT. Agrindo Prima Lestari

Data di atas menunjukkan intensitas karyawan yang ke luar selama 5 tahun terakhir relatif lebih kecil bila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang masuk. Hal ini dapat menandakan bahwa keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota dari perusahaan sangat kuat, karena selama 5 tahun terakhir karyawan yang mengundurkan diri hanya berjumlah 2 orang dan karyawan yang masuk berjumlah 4 orang.

Komitmen organisasional yang kuat dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Brian Hartono dan Roy Setiawan (2013) bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja karyawan, dan dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa variabel tersebut berpengaruh secara parsial. Penelitian tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mila Karmila (2017) bahwa variabel komitmen organisasional secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kondisi tersebut juga diakibatkan dari iklim organisasi PT. Agrindo Prima Lestari yang terbuka. Hal ini ditandai dengan kualitas kepemimpinan yang terbuka dan objektif serta memotivasi para karyawan, dan untuk setiap tahunnya pun PT. Agrindo Prima Lestari mengadakan acara family gathering untuk memperkuat rasa kekeluargaan di antara para karyawan dan untuk menghilangkan rasa bosan karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Agung Utomo Putro dkk (2014) mengatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menjelaskan terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja, yang diartikan dengan semakin favorable (menyenangkan) iklim kerja suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya dan sebaliknya. Semakin unfavorable (tidak menyenangkan) iklim kerja suatu perusahaan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya. Namun, menurut penelitian yang dilakukan oleh Supadi (2014) menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Fenomena yang terjadi di PT. Agrindo Prima Lestari yaitu mengenai tingkat stres kerja. Para karyawan menyatakan, jika stres kerja yang dialami berasal dari keluhan-keluhan para pelanggan mengenai keterlambatan datangnya

barang yang telah dipesan dan terkadang terjadi kesalahan pengiriman barang sehingga membuat keterdesakan waktu untuk menyelesaikan dokumennya. Serta adanya tuntutan peran dan dari hal inilah yang membuat para karyawan akhirnya bekerja melebihi jam kerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan ditakutkan akan berdampak buruk terhadap kinerja serta pencapaian visi dan misi perusahaan dapat terhambat. Namun, para karyawan yang merasakan stres kerja tetap merasa puas selama bekerja di PT. Agrindo Prima Lestari. Para karyawan merasa puas karena lingkungan kerja dan rekan sekerja yang dapat saling membantu.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Irwan Lukianto (2014) bahwa stres kerja tidak berpengaruh dengan kepuasan kerja, karena tingkat stres para karyawan relatif kecil sehingga tidak sampai mengganggu pelaksanaan kerja dan menurunkan tingkat kepuasan.

Berawal dari fenomena diatas, maka penulis memilih untuk mengambil judul **Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Agrindo Prima Lestari.**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah Stres Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Agrindo Prima Lestari?
2. Apakah Komitmen Organisasional (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Agrindo Prima Lestari?
3. Apakah Iklim Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Agrindo Prima Lestari?

4. Apakah Stres Kerja (X_1), Komitmen Organisasional (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Agrindo Prima Lestari?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan pada PT. Agrindo Prima Lestari.
- b) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan pada PT. Agrindo Prima Lestari.
- c) Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan pada PT. Agrindo Prima Lestari.
- d) Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja (X_1), Komitmen Organisasional (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan pada PT. Agrindo Prima Lestari.

2. Kegunaan Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah sehubungan dengan permasalahan yang ada yaitu:

- a) Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya.

b) Bagi pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi karyawan untuk menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan stres kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor, dan karyawan diminta untuk terus meningkatkan komitmen organisasionalnya agar visi dan misi perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.

c) Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

d) Bagi pemerintah

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan masukan bagi pemerintah dalam mengambil kebijakan mengenai sumber daya manusia atau para pekerja.

e) Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.