

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan alat penggerak utama yang digunakan perusahaan dalam menjalankan segala kegiatan demi mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan menjadi tanggung jawab bersama bagi segenap personil yang ada di dalamnya. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan, ini akan berujung pada ketidakpuasan.

Menurut Harold F. Burt, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: Faktor hubungan antar karyawan, antara lain: hubungan langsung antara manager dengan karyawan, faktor psikis dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja. Faktor individual yaitu yang berhubungan dengan sikap, umur, dan jenis kelamin. Faktor-faktor luar,

yaitu hal-hal yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.<sup>1</sup>

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan akan menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun dan menjadi tidak produktif serta dapat berakibat munculnya stres kerja di kalangan karyawan yang ada di dalam perusahaan.<sup>2</sup>Karyawan menjadi pelaksana, perencana, pengendali, dan penunjang tercapainya tujuan organisasi. Akan tetapi, karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikapnya dalam menjalankan tugas. Tingginya tuntutan profesionalitas menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang terjadi terus menerus dalam lingkungan kerja akan menimbulkan kecemasan yang berujung pada stres kerja.

Berhubungan dengan stres kerja ini, ada firman Allah SWT. QS.

Al-Baqarah (2) ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرَامًا كَمَا حَمَلْتَهُ

<sup>1</sup>Harold F. Burt dikutip dari Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 53

<sup>2</sup>Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), hal. 140

عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا  
 وَاعْفِرْ لَنَا وَأَرْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : “Allah SWT. tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".<sup>3</sup>

Ayat ini menerangkan bahwa manusia dalam kehidupannya diberi beban, hambatan, dan masalah sebagai ujian maupun sebagai peringatan terhadapnya. Semua beban yang diberikan Allah SWT. tidaklah di luar kesanggupan seseorang, karena beban tersebut masih bisa dipikulnya. Jika manusia berfikir positif, pasti akan mampu menanggung beban yang diberikan Allah SWT. kepadanya. Mereka akan berusaha menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapinya. Namun sebaliknya, jika beban yang diberikan Allah SWT. disambut dengan pesimis dan putus asa maka manusia tersebut akan merasa tertekan , dan stres akan muncul dengan sendirinya.

Stres kerja dapat berakibat positif jika diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja

<sup>3</sup>Al-Quran, Surat Al-Baqarah, ayat 286

lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Ada beberapa gejala stres dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan, baik secara fisiologis, psikologis, maupun sikap. Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, gejala ini ditandai dengan adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, perubahan sikap, dan tidak puas terhadap apa yang dicapai.<sup>4</sup>

Berdasarkan observasi dan wawancara penulis di lapangan dengan salah seorang karyawan pada tanggal 20 Maret 2018 yang berinisial A, yang mengungkapkan bahwa karyawan memiliki tekanan dalam bekerja, ini pada umumnya terjadi di bagian produksi, karena pada bagian produksi, karyawan dituntut harus mampu mencapai target yang ditentukan, dengan jangka waktu yang ditentukan juga oleh perusahaan.

Tidak hanya itu, iklim politis yang buruk seperti kenaikan jabatan bagi karyawan yang jelas sedang berkasus juga dapat menyebabkan stres bagi karyawan yang sudah berpuluh tahun kerja di PT. Igaras tidak naik-naik jabatannya, sedangkan mereka tidak pernah membuat masalah diperusahaan.<sup>5</sup> Hal ini memiliki kemungkinan yang cukup tinggi untuk menimbulkan adanya tekanan dalam bekerja, karena mereka merasa

---

<sup>4</sup>Sutarto Wijono, *Op cit*, hal. 146

<sup>5</sup>A, Karyawan Pt. Igaras (Semen Padang Group), *wawancara Langsung*, Padang, 20 Maret 2018, jam. 16.30.

pemimpin tidak berlaku adil dengan karyawan lain yang tidak memiliki hubungan erat dengan pemimpin tersebut.

Perhatian dari orang-orang terdekat seperti keluarga, rekan kerja, dan orang terdekat lainnya juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Perhatian seperti ini disebut dengan dukungan sosial. Dukungan sosial dapat diberikan melalui beberapa cara. Pertama, perhatian emosional yang diekspresikan melalui rasa suka, cinta, atau empati. Kedua, bantuan instrumental, seperti penyediaan jasa atau barang. Ketiga, memberikan informasi tentang situasi yang menekan. Dukungan sosial dapat berasal dari pasangan, anggota keluarga, kawan, kontak sosial dan masyarakat, teman sekelompok, jamaah masjid, dan teman kerja atau atasan anda di tempat kerja.<sup>6</sup>

Dengan adanya dukungan-dukungan yang diberikan atasan maupun sesama rekan kerja, karyawan merasa dirinya dicintai dan diperhatikan oleh orang-orang yang berada dilingkungan kerjanya. Ketika karyawan dalam bekerja mendapatkan kesulitan, maka pimpinan dan rekan kerja dapat memberikan dukungan sosial berupa pemberian bantuan, pemberian informasi, dan memberikan semangat kepada pegawai tersebut.

Namun yang terjadi pada karyawan Pt. Igasar (Semen Padang Group) diduga masih kurangnya dukungan sosial. Ini terlihat dari fenomena-fenomena yang diungkapkan oleh salah satu karyawan Pt.

---

<sup>6</sup>Shelley E. Taylor, dkk, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: Kencana Predana Media, 2003), hal. 555

Igasar (Semen Padang Group). Fenomenanya adalah sebagai berikut: sebagian besar karyawan kurang bekerja sama dalam menjalankan tugasnya. Apabila ada salah satu karyawan yang kesulitan kerja dan meminta bantuan karyawan lain, sikap karyawan yang diminta bantuan terlihat malas untuk membantu. Selain itu, hubungan sosial karyawan kurang harmonis, terlihat sikap para karyawan yang suka berkelompok tidak menyatu bersama-sama dengan karyawan lainnya. Dan juga terlihat kurang adilnya pimpinan dalam memberikan penghargaan, ini akan menimbulkan kecemburuan karyawan lain. Akibatnya, karyawan melalaikan tugasnya, sering datang terlambat, dan sering mencuri-curi waktu untuk keluar disaat jam kerja.<sup>7</sup>Fenomena tersebut mencerminkan masih rendahnya dukungan sosial karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group), yang merupakan unit usaha produksi bahan bangunan yang memanfaatkan semen sebagai bahan baku utamanya. Yang menjadi andalan usaha dari Pt.Igasar adalah Pt. Igasar sebagai distributor semen, *ready mix* dan beton cetak, transportasi, rental alat berat, importir, manufacturing, *general contractor*, dan *developer*, dengan mendirikan kantor perwakilan di daerah Bukittinggi, Pekanbaru, Jambi, dan Muaro Bungo.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> *Loc cit*

<sup>8</sup>Pt. Igasar (Semen Padang Group), *Profil Perusahaan*, diakses pada 20 Maret 2018 dari [www.igasar.co.id](http://www.igasar.co.id)

Berikut adalah data perkembangan jumlah karyawan Pt. Igaras (Semen Padang Group) tahun 2018:

**Tabel 1.1**  
**Data perkembangan jumlah karyawan Pt. Igaras (Semen Padang Group) tahun 2018**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Niaga	14
2	Transportasi & Alat Berat	12
3	Pemeliharaan	15
4	Produksi	47
5	Keuangan	16
6	Sumber Daya Manusia	7
7	Sekretaris Perusahaan	5
8	Teknik Lidbang & Proyek	12
9	Internal Audit & MR	4
10	Logistik	5
	Jumlah	137

*Sumber: PT. Igaras (Semen Padang Group) 2018*

Berdasarkan tabel di atas dan hasil survey awal penulis di lapangan, penulis mengamati masih adanya karyawan yang belum melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, tidak adanya keseriusan karyawan dalam bekerja, ada karyawan yang menganggap pekerjaannya itu membosankan, dan adanya karyawan yang sering mengeluh dalam melaksanakan tugas. Dari hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan, penulis menyimpulkan bahwa belum adanya kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang penulis paparkan di atas, penulis menduga kepuasan kerja dipicu oleh adanya stres kerja dan dukungan sosial yang didapatkan oleh karyawan, maka inilah alasan

penulis ingin meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Igarar (Semen Padang Group).**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Igarar (Semen Padang Group) ?
2. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Igarar (Semen Padang Group) ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Igarar (Semen Padang Group) ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan Pt. Igarar (Semen Padang Group).
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Igarar (Semen Padang Group).



3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Igaras (Semen Padang Group).

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Agar dapat lebih memahami dan mencoba menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk bisa diaplikasikan.

2. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat yang berkaitan dengan stress kerja, dukungan sosial, dan kepuasan kerja karyawan, sehingga instansi yang berkaitan dapat mencari cara yang tepat sebagai upaya mengatasistres kerja dan dukungan sosial, serta peningkatan kepuasan kerja karyawan.

## E. Sistematika Penulisan

Teknik penulisan penelitian ini mengacu kepada teknik penulisan yang berlaku di lingkungan UIN Imam Bonjol Padang dan buku-buku panduan dalam pembuatan karya ilmiah lainnya. Untuk lebih terarah dan fokusnya pembahasan penelitian ini, penulis membuat sistematika penulisan ini ke dalam satu bagian.

**BAB I : Pendahuluan** menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

**BAB II : Landasan teori** mengenai stres kerja, dukungan sosial, dan kepuasan kerja, penelitian yang relevan, kerangka berfikir, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

**BAB III : Metode penelitian** menjelaskan mengenai populasi dan sampel, variabel yang digunakan, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan.

**BAB IV : Hasil penelitian** memuat tentang gambaran umum tentang Pt. Igaras (Semen Padang Group).

**BAB V : Kesimpulan dan saran**