

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajer saat ini berada di bawah tekanan untuk menemukan pendekatan inovatif untuk menjaga hasil kerja anggota staf tetap tinggi dan membantu mereka mencapai potensi penuh mereka sehingga mereka dapat berkontribusi sebanyak mungkin untuk bisnis. Kecemasan lazim terjadi di tempat kerja sebagai akibat dari meningkatnya persaingan dan tuntutan akan profesionalisme. Banyak faktor yang dapat berkontribusi terhadap berkurangnya tingkat kepuasan kerja, yang mencakup dinamika sosial di antara bawahan dan atasan, ketegangan kerja, dan tekanan terkait pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk membina kesesuaian antara karyawan dan tujuan bisnis.

Istilah beban kerja menunjukkan penilaian kuantitatif terhadap kuantitas jam kerja yang diperlukan departemen sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam jangka waktu yang ditentukan. Sehubungan dengan komponen tenaga kerja atau tugas, gagasan ini mencakup mobilisasi sumber daya dan perkiraan waktu. Beban karyawan terdiri dari semua usaha atau proses yang memerlukan waktu penyelesaian tertentu. Hal ini tidak akan dianggap sebagai beban kerja jika karyawan dapat menyelesaikan tugas dan menyesuaikan diri dengan volume pekerjaan

yang ditugaskan. Di sisi lain, tugas dan aktivitas dianggap sebagai beban kerja jika pekerja tidak mampu.

Stres adalah suatu kondisi tekanan yang berdampak pada perasaan, kemampuan mental, dan kesehatan fisik seseorang. Stres yang berlebihan dapat membuat seseorang lebih sulit menangani pekerjaannya. Tingkatan kepuasan di antara karyawan dapat disebabkan oleh stres kerja. Individu yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang signifikan, yang berpotensi membuat mereka mudah tersinggung dan menunjukkan sikap yang kurang kooperatif.

Stres dalam konteks pekerjaan memiliki dampak penting terutama terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Pengelolaan stres yang diabaikan oleh suatu organisasi dapat mengakibatkan karyawan mengalami gejala depresi, berkurangnya motivasi, dan frustrasi dalam jangka pendek yang semuanya dapat menghambat pencapaian kinerja puncak. Seiring waktu, ketidakmampuan karyawan untuk mengelola ketegangan terkait pekerjaan secara efektif dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan. Bisnis harus memprioritaskan kesejahteraan karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memitigasi risiko yang terkait dengan stres. Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan sebagai akibat dari ketidakmampuan mereka untuk memenuhi persyaratan pekerjaan mereka. Artinya, stres muncul ketika karyawan mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin menunjukkan, baik secara langsung maupun tidak langsung, apakah ia percaya bahwa bawahannya mampu atau tidak. Oleh karena itu, perilaku dan pendekatan seorang pemimpin berasal dari gabungan kemampuan filosofis, karakteristik, dan sikap yang sering digunakannya dalam upaya mempengaruhi para pengikutnya. Jika sebuah perusahaan memiliki praktik kepemimpinan yang efektif, karyawan akan menirunya; sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik maka pegawai juga akan menunjukkan perilaku yang negatif. Hal ini mungkin berdampak pada kapasitas organisasi untuk berfungsi.

Hasil penelitian Andri Wijaya (2019) menunjukkan bahwa stres kerja memediasi hubungan beban dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan cenderung menurun seiring dengan meningkatnya tingkat ketegangan dan beban. Selain itu, penelitian Krisnaldy (2020) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sedikit signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT. Peteka Karya Gapura merupakan perusahaan yang menjadi bagian dari PT. Pertamina Trans Kontinental (PTK) dan saat ini lebih dikenal sebagai PT. Pertamina Marine Solutions. Pendiriannya dilakukan pada tanggal 20 Januari 1988. PKG bergerak dalam sektor penyediaan dan manajemen sumber daya manusia, mencakup tenaga kerja

seperti awak kapal laut, personel administrasi dan operasional, serta keamanan melalui layanan outsourcing di sektor Marine, dan Oil & Gas.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Peteka Karya Gapura, variabel tersebut berupa Komitmen Organisasional, Konflik kerja, Gaya Kepemimpinan, Beban kerja, dan Stres kerja. Kuesioner diisi oleh 20% responden yaitu 26 karyawan untuk menjelaskan variabel yang menjadi faktor kepuasan kerja pada PT. Peteka Karya Gapura. Berikut adalah variabel-variabel yang menjadi pengaruh kepuasan kerja karyawan PT. Peteka Karya Gapura dan dijelaskan pada gambar 1.1 :



Sumber: Data diolah penulis tahun 2023

Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Penjelasan pada Gambar 1.1 berkaitan dengan penyebaran kuesioner kepada sampel 26 karyawan PT. Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, Peteka Karya Gapura memberikan informasi sebagai berikut: nilai rata-rata variabel komitmen organisasi sebesar 1,62 menunjukkan nilai yang dapat diabaikan; nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,85 menunjukkan nilai yang cukup tinggi; nilai rata-rata variabel konflik kerja sebesar 1,85 menunjukkan nilai yang dapat diabaikan; dan nilai rata-rata variabel stres kerja sebesar 2,85 menandakan nilai yang cukup tinggi.

Oleh karena itu, faktor beban, ketegangan kerja, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Peteka Gapura Karya.

Penulis kemudian memberikan kuesioner penelitian eksplorasi kepada dua puluh enam karyawan PT untuk melakukan penelitian pendahuluan. Peteka Karya Gapura merupakan data observasi awal yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner mengenai gaya kepemimpinan, beban, dan ketegangan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja PT. Peteka Gapura Karya Hasil pengolahan data berdasarkan penyebaran kuesioner digambarkan pada gambar berikut:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2023

Gambar 1.2 Tanggapan Responden

Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.2 penelitian pendahuluan penulis, rata-rata nilai tenaga kerja pada tabel interpretasi adalah 3,01, yang merupakan nilai yang tinggi dan menunjukkan bahwa karyawan PT Peteka Karya Gapura memiliki jadwal yang sangat padat. Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata stres kerja sebesar 2,90 maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Peteka Karya Gapura mengalami stres kerja tinggi. Sebaliknya, nilai rata-rata untuk menafsirkan gaya kepemimpinan adalah 2,49 yang menunjukkan tingkat efektivitas yang kurang optimal(tidak baik); Akibatnya, karyawan PT Peteka Karya Gapura kurang mendapat perhatian. Oleh karena itu, nilai rata-rata interpretasi kepuasan kerja adalah 2,39 yang menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa

mayoritas personel di PT. Peteka Karya Gapura memandang kepuasan kerja mereka kurang optimal.

Penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian :“ **PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. PETEKA KARYA GAPURA**” berdasarkan uraian diatas.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari penelitian ini, identifikasi masalahnya yaitu :

1. Karyawan menganggap tugas yang diberikan terlalu memberatkan, evaluasi karyawan menunjukkan gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter di setiap divisi, dan rasa kompetisi yang beracun terjadi di antara rekan kerja.
2. Target capaian kerja yang fluktuatif mengakibatkan stres kerja yang tinggi pada karyawan PT. Peteka Karya Gapura .
3. Kurangnya kepercayaan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan membuat karyawan menjadi tidak efektif karena target yang diinginkan terlalu tinggi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan PT. Peteka Karya Gapura. Sedangkan responden yang digunakan adalah karyawan yang berada di PT. Peteka Karya Gapura itu sendiri.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas. Perumusan masalah dalam penelitian ini, dapat di tetapkan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan PT. Peteka Karya Gapura ?
2. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan PT. Peteka Karya Gapura ?
3. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Peteka Karya Gapura ?
4. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Peteka Karya Gapura ?
5. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Peteka Karya Gapura ?.
6. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel *Intervening* ?

7. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel *Intervening* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Beban Kerja berpengaruh terhadap karyawan Gaya Kepemimpinan PT. Peteka Karya Gapura.
2. Untuk mengetahui Stres Kerja berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan karyawan PT. Peteka Karya Gapura.
3. Untuk mengetahui Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Peteka Karya Gapura.
4. Untuk mengetahui Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Peteka Karya Gapura.
5. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Peteka Karya Gapura.
6. Untuk mengetahui Beban Kerja berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan PT. Peteka Karya Gapura dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel *Intervening*.

7. Untuk mengetahui bagaimana Stres Kerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan PT. Peteka Karya Gapura dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel *Intervening*

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini akan mendapatkan dua manfaat dari pelaksanaan penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada faktor-faktor penentu gaya kepemimpinan, beban, dan kepuasan kerja di kalangan personel PT. Peteka Karya Gapura.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang signifikan sebagai sumbangan informasi dan wawasan terkait manajemen sumber daya manusia, terutama dalam aspek kepuasan kerja.
- b. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah bahwa hal ini akan memberikan organisasi pengetahuan yang signifikan untuk diintegrasikan ke dalam proses pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.