

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada zaman sekarang dunia manusia mengalami perubahan besar karena kemajuan pesat dalam bidang keilmuan dan teknologi. Hal ini berdampak terhadap dunia pekerjaan. Seperti yang kita ketahui bahwa Pekerjaan merupakan bagian integral dalam kehidupan manusia. Didalam dunia pekerjaan yang modern dicirikan oleh dinamika yang tinggi. Organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dengan perubahan teknologi, persaingan yang ketat, dan tuntutan pasar yang terus berkembang. Tentunya hal ini berdampak langsung pada para pegawainya, Mereka dituntut untuk bisa bekerja secara efektif dan efisien di bawah tekanan waktu, beban kerja yang cenderung bertambah, dan harapan pencapaian yang terus meningkat.

Efektif didefinisikan suatu usaha dalam memilih tujuan yang tepat pada tujuan yang telah ditentukan agar pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai harapan. Sedangkan efisien memiliki definisi sebagai usaha yang bertujuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar serta memaksimalkan sumber daya dan meminimalkan biaya (Handoko, 2015). Namun, disamping dinamisnya, banyak faktor yang dapat memunculkan berbagai tantangan yang berpotensi mengganggu kesejahteraan mental dan emosional pegawai. Dalam hal ini, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan semua ini adalah bagian dari tugas

manajemen. Namun, disamping dinamisnya, banyak faktor yang dapat memunculkan berbagai tantangan yang berpotensi mengganggu kesejahteraan mental dan emosional pegawai. Jika perusahaan tidak dapat beradaptasi pada perkembangan zaman ini dapat dipastikan para pegawai akan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan mengakibatkan kinerja pegawai semakin memburuk.

Kepuasan kerja menjadi ukuran esensial dari kesejahteraan pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu perusahaan harus terus memfokuskan pada hal yang menjadi pendukung dalam mencapai tujuan perusahaan, salah satu faktornya yaitu pada kepuasan kerja para pegawai. Jika perusahaan dapat meningkatkan hal tersebut maka dapat dipastikan perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan perkembangan zaman ini ternyata telah di rasakan oleh sebagian besar perusahaan di Indonesia hal ini ditunjukkan dengan adanya data yang di muat CNBC bahwa persentase tingkat kepuasan kerja di Indonesia pada tahun 2023 mendapat persentase tertinggi kedua dengan angka persentase 75% di bawah negara Thailand dengan persentase tertinggi dengan angka persentase 79% dengan tingginya tingkat kepuasan kerja di Indonesia dapat dipastikan bahwa sebagian besar para pegawai di Indonesia mengalami puas dalam bekerja. Besarnya presentase ini ternyata berasal dari generasi Baby Boomers serta peran teknologi informasi, media, dan telekomunikasi membuat mereka merasakan bekerja di organisasi tersebut dengan kepuasan kerja yang tinggi. Namun dalam berbagai platform, pekerja RI kerap

mengeluhkan dikarenakan berbagai faktor seperti, sering stres saat bekerja, gaji yang merasa tidak cukup, ketidakamanan kerja, konflik, hingga pemimpin di perusahaannya.

Stres kerja merupakan fenomena umum yang dapat berakibat terhadap beberapa faktor pada diri sebuah individu dan lingkungannya, akibat dari stres kerja ini dapat berpengaruh pada psikologis, fisik, perilaku, dan lingkungan. Tekanan dari tuntutan pekerjaan, ketidakpastian dalam lingkungan kerja, atau kurangnya kontrol atas pekerjaan dapat menjadi pemicu stres yang signifikan. Menurut data yang diperoleh dari Gallup (2022), menyatakan bahwa Indonesia menjadi negara dengan tingkat stres pekerja paling minim di Asia Tenggara, dengan presentase hanya mencapai 21% responden pekerja di Indonesia dengan rentan umur 30-40 tahun. Sedangkan menurut Carnegie (2023), yang dikutip oleh salah satu artikel mengatakan bahwa di era gen z banyak pegawai yang merasa stres dalam bekerja, hal ini muncul karena gen z sebagai kelompok demografis yang paling mengalami stres di tempat kerja, dikarenakan beban kerja, ketidakjelasan tugas, tekanan waktu dan kualitas supervise yang tidak berkualitas. Hal-hal tersebut dapat mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja para pegawai.

Konflik kerja merupakan fenomena yang umum terjadi di lingkungan kerja dan dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Konflik ini bisa muncul dari berbagai sumber, seperti perbedaan pendapat, tidak menerima kritikan, atau cara kerja antar

individu atau kelompok di dalam organisasi. Ketika konflik tidak diatasi dengan baik hal tersebut dapat menjadi dinamika internal yang dapat mengganggu keseimbangan dalam lingkungan kerja, konflik tim, miskomunikasi, atau ketidaksepakatan dapat mengganggu terhadap lingkungan yang semula produktif menjadi tidak produktif. Dengan demikian, penting bagi manajemen dan pimpinan organisasi untuk mengambil langkah-langkah konkret dalam mengelola konflik kerja. Ini bisa meliputi implementasi program pelatihan komunikasi dan penyelesaian konflik, menciptakan budaya yang mendukung dialog terbuka dan penghargaan atas perbedaan pendapat, serta memastikan adanya prosedur yang jelas untuk menangani konflik secara efektif. Dengan mengatasi konflik kerja secara proaktif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung, di mana pegawai merasa dihargai, aman, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Ini pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, memperkuat kinerja organisasi, dan mempromosikan pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

Tingkat kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja yang dimana hal ini menjadi kekhawatiran utama bagi pegawai di era perubahan ekonomi dan organisasional yang cepat. Menurut Hasibuan (2019), ketidakamanan pekerjaan adalah ketika seorang pekerja merasa khawatir dan tidak aman disebabkan karena kemajuan teknologi, situasi ekonomi, dan perubahan dalam struktur perusahaan. Perubahan dalam

organisasi, restrukturisasi, atau ancaman terhadap stabilitas pekerjaan dapat menciptakan ketidakamanan yang merusak kesejahteraan psikologis pegawai. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi ketidakamanan kerja, salah satu diantaranya ialah ketidakpastian masa depan pekerjaan. Pegawai yang merasa bahwa pekerjaan mereka tidak aman atau terancam bisa mengalami stres dan kecemasan yang signifikan. Mereka mungkin merasa tidak nyaman untuk berinvestasi dalam pekerjaan mereka atau merencanakan masa depan karier mereka, yang pada gilirannya dapat mengurangi kepuasan kerja mereka. Selain itu, ketidakamanan kerja juga dapat berkaitan dengan kurangnya kesempatan untuk pengembangan karier atau mobilitas dalam organisasi. Pegawai yang merasa bahwa tidak ada jaminan untuk kemajuan karier mereka mungkin akan merasa terjebak atau tidak termotivasi untuk meningkatkan keterampilan atau mencari peluang baru. Hal ini dapat menghambat pertumbuhan profesional mereka dan memengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan. Dengan itu Ketidakamanan kerja dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai di perusahaan. Pegawai mungkin cenderung mencari peluang kerja lain yang menawarkan stabilitas dan keamanan yang lebih besar. Ini bisa merugikan perusahaan dalam jangka panjang karena mengalami kehilangan bakat, pengalaman, dan investasi yang telah diberikan pada pegawai tersebut.

Peneliti memilih objek penelitian pada PT. Guna Mitra Prima yang berlokasi di Jl. Raya Banjaran, Bojongmangu, Kecamatan Pameungpek, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40376. Penelitian ini dilakukan pada departemen *Weaving* (proses benang kekain). PT. Guna Mitra Prima adalah perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang tekstil. Perusahaan PT. Guna Mitra Prima ini berpusat di Cimahi untuk penelitian kali ini hanya mengambil cabang di daerah Banjaran. Perusahaan cabang ini didirikan sejak tahun 2013 di Banjaran. Pada PT. Guna Mitra Prima Terbagi menjadi dua departemen diantaranya ada *weaving* dan *processing*. Untuk menahan gempuran produk tekstil yang berasal dari Cina, PT Guna Mitra Prima membutuhkan daya saing yang besar.

Berdasarkan literatur terdahulu yang telah peneliti kaji, peneliti menemukan bahwa menurut Peni Tunjung Sari, (2011). Bahwa stres kerja berpengaruh positif stres kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Mauliadi dan Mella Yunita, (2023). Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja. Lalu dalam variabel konflik kerja menurut Mauliadi dan Mella Yunita, (2023). Terdapat pengaruh negatif konflik kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Che Ha. *et al*, (2019), konflik kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Lalu dalam variabel ketidakamanan kerja menurut M. F. Aldiassajja, (2021). Terdapat pengaruh positif ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Hamizah Qurratu ‘Aini (2019). Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dari tinjauan literatur di atas, peneliti menemukan adanya gap penelitian terdahulu dimana terdapat penelitian yang menyatakan adanya pengaruh negatif dan positif antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dalam variabel yang menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja juga terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten. Lalu dalam ketidakamanan ke juga beberapa penelitian menyatakan hasil yang tidak konsisten.

Peneliti sudah melakukan mini riset kepada 10 pegawai pada departemen *weaving* PT. Guna Mitra Prima Kab. Bandung, dengan cara membagikan kuisisioner secara offline. Hasil dari mini riset pertanyaan pertama pada variabel stres kerja dapat diketahui bahwa sebagian pegawai mengalami bosan ketika sedang kerja karena dari 10 orang responden yang menjawab ya sebanyak 7 pegawai dan yang menjawab tidak hanya 3 pegawai. Dalam pertanyaan kedua para pegawai mengalami beban kerja yang berlebihan karena dari 10 pegawai yang menjawab mini riset hanya 6 diantaranya yang menjawab ya dan 4 orang yang menjawab tidak. Lalu dalam kuesioner yang ketiga para pegawai tidak mengalami masalah dengan keluarganya, karena dari 10 pegawai yang mengisi mini survei 9 diantaranya menjawab tidak dan hanya terdapat 1 pegawai saja yang menjawab tidak.

Hasil dari mini riset pertanyaan pertama pada variabel konflik kerja dapat diketahui bahwa sebagian pegawai mengalami tugas yang melebihi kapasitas karena dari 10 pegawai responden yang menjawab ya sebanyak 7

dan yang menjawab tidak hanya 3 pegawai. Dalam pertanyaan kedua para pegawai tidak mengabaikan kritikan karena dari 10 pegawai yang menjawab ya hanya 2 dan yang menjawab tidak sebanyak 8 pegawai. Lalu dalam mini survei yang ketiga para pegawai tidak mengalami kesusahan komunikasi dengan rekan kerja, karena dari 10 pegawai yang mengisi mini survei 8 diantaranya menjawab tidak dan hanya terdapat 2 pegawai saja yang menjawab tidak.

Hasil dari mini riset pertanyaan pertama pada variabel ketidakamanan kerja dapat diketahui bahwa sebagian pegawai mengalami kekhawatiran bahwa akan kehilangan pekerjaan di masa depan karena dari 10 pegawai responden yang menjawab ya sebanyak 8 dan yang menjawab tidak hanya 2 pegawai. Dalam pertanyaan kedua para pegawai mengalami kekhawatiran tentang konsekuensi kehilangan pekerjaan karena dari 10 pegawai yang menjawab ya sebanyak 8 dan yang menjawab tidak hanya 2 pegawai. Lalu dalam mini survei yang ketiga para pegawai tidak percaya bahwa perusahaan akan memberikan dukungan jika kehilangan pekerjaan karena dari 10 pegawai yang menjawab ya tidak ada dan yang menjawab tidak sebanyak 10 pegawai.

Hasil dari mini riset pertanyaan pertama pada variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa sebagian pegawai merasa nyaman karena perusahaan memiliki kebersihan yang baik, terbukti dari 10 pegawai yang menjawab ya sebanyak 6 dan yang menjawab tidak sebanyak 4 pegawai. Dalam pertanyaan kedua para pegawai merasa puas dengan gaji yang di dapatkan

karena dari 10 pegawai yang menjawab ya sebanyak 8 dan yang menjawab tidak hanya 2 pegawai. Lalu dalam mini survei yang ketiga para pegawai menjalin komunikasi yang baik dengan para pegawai lainnya karena dari 10 pegawai yang menjawab ya sebanyak 7 dan yang menjawab tidak hanya 3 pegawai.

Tabel 1. 1
Data Turnover Itention
Pegawai Departemen Weaving PT. Guna Mitra Prima

Tahun	Jumlah pegawai	Masuk	%	Jumlah keluar	%
2019	150	0	0	0	0
2020	150	0	0	3	2
2021	147	0	0	2	1,3
2022	145	0	0	1	0,2
2023	144	0	0	2	1,3
Total	142	0	0	8	5,6

Sumber : PT. Guna Mitra Prima Departemen Weaving Kab. Bandung

Peneliti mendapatkan data dari perusahaan terkait *turnover*, bahwasanya pada tahun 2019 jumlah pegawai sebanyak 150, jumlah masuk pegawai 0, jumlah pegawai keluar 0, dan mencapai di angka 0%. Lalu pada tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 150, jumlah masuk pegawai 0, jumlah pegawai keluar 3, dan mencapai di angka 2%. Lalu pada tahun 2021 jumlah pegawai sebanyak 147, jumlah pegawai masuk 0, jumlah pegawai keluar 2,

dan mencapai di angka 1,3%. Lalu pada tahun 2022 jumlah pegawai sebanyak 145, jumlah pegawai masuk 0, jumlah pegawai keluar, dan mencapai di angka 0,2%. Lalu pada tahun 2023 jumlah pegawai sebanyak 144, jumlah pegawai masuk 0, jumlah pegawai keluar 2, dan mencapai di angka 1,3%. Jika di totalkan pada 5 tahun kebelakang yang dihitung dari tahun 2019 sampai 2023 maka jumlah pegawai yang tersisa itu sebanyak 142, jumlah yang masuk itu 0, lalu jumlah pegawai yang keluar sebanyak 8, dan jika di persenkan maka dalam 5 tahun kebelakang mencapai di angka 5,6%.

Setelah memberikan mini survei kepada para pegawai departemen *weaving* PT. Guna Mitra Prima Kab. Bandung, dapat ditinjau bahwa sebagian pegawai merasa bosan, beban yang berlebihan, kekhawatiran kehilangan pekerjaan, kekhawatiran konsekuensi kehilangan pekerjaan dan ketidaknyamanan kerja. Maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan tersebut. Lalu mengapa faktor faktor tersebut bisa terjadi terutama dalam ruang lingkup perusahaan, selain itu untuk mendalami faktor yang terjadi diperusahaannya sekaligus mencari solusi alternatif untuk memecahkan masalah yang ada. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI DEPARTEMEN *WEAVING* PT. GUNA MITRA PRIMA KAB. BANDUNG)”**

B. Identifikasi Masalah

1. Adanya ketidak konsistenan dari hasil mini survei, yang menyatakan bahwa, rata-rata pegawai mengalami beban kerja yang berlebihan dan juga khawatir akan kehilangan dan juga khawatir akan kehilangan pekerjaan, namun rata-rata pegawai menikmati pekerjaan mereka dan merasa gaji yang diterima sesuai disamping beban kerja yang dirasakan.
2. Adanya ketidak konsistenan hasil dari penelitian terdahulu pada tiap variabel penelitian secara parsial.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah ditulis oleh peneliti dapat dirumuskan masalah pada proposal penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai departemen *weaving* PT. Guna Mitra Prima Kab. Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial konflik kerja terhadap kepuasan kerja pegawai departemen *weaving* PT. Guna Mitra Prima Kab. Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai departemen *weaving* PT. Guna Mitra Prima Kab. Bandung?

4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan stres kerja, konflik kerja dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai departemen PT. Guna Mitra Prima Kab. Bandung?



D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai departemen *weaving* PT. Guna Mitra Prima Kab. Bandung?
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai departemen *weaving* PT. Guna Mitra Prima Kab. Bandung?
3. Untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai departemen *weaving* PT. Guna Mitra Prima Kab. Bandung?
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, konflik kerja dan ketidakamanan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai departemen PT. Guna Mitra Prima Kab. Bandung?

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan kontribusi penelitian ilmiah pada ilmu manajemen terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Menambah wawasan dan ilmu bagi penulis dalam teori maupun praktek tentang stres kerja, konflik kerja dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja

- c. Sebagai dasar studi perbandingan dan acuan bagi penelitian sejenis dikemudian hari.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini merupakan tambahan kepustakaan serta referensi atau acuan bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut tentang penelitian sejenis dikemudian hari.

c. Bagi Perusahaan atau instansi terkait

Memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan terkait variabel yang saya angkat.