

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan begitu identik dengan istilah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi tokoh utama yang mengemban peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun mendapatkan dukungan dengan tersedianya sarana, prasarana, serta sumber dana yang berlimpah, namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tentunya tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik oleh perusahaan, diharapkan dapat mendukung perkembangan perusahaan kearah yang lebih baik pula..

Suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan. Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan (Hasibuan, 2016)

Peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan. Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai sebuah cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun negative tentang pekerjaannya (Tukimin, 2014). Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat

penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan membuat karyawannya mampu bertahan dalam perusahaan tersebut dan mengeluarkan performa terbaiknya dalam bekerja dengan cara memperhatikan hak-hak karyawan, terutama tingkat stress kerja dan jumlah imbalan yang diterima

Kepuasan kerja merupakan hal penting dalam organisasi termasuk pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Blimbing. Karyawan bagian *marketing* Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Blimbing mempunyai tugas utama meyalurkan dana kepada nasabah. Tugas bagian *marketing* menawarkan dana dengan beberapa daya tarik untuk para nasabahnya, diantaranya dapat berupa bunga yang rendah / kecil dan proses yang mudah dan tidak berbelit. Berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa data yang diperoleh informasi ketidakpuasan kerja karyawan Koperasi adanya indikasi karyawan yang tidak betah dengan pekerjaannya, karyawan merasa kemampuan kerja selama ini kurang dihargai dengan baik oleh pihak Koperasi, sehingga muncul perilaku yang kurang jujur, misalnya memberikan laporan yang iktif, karyawan juga kurang memiliki kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan, pimpinan kurang memotivasi bawahannya untuk bekerja secara efektif. ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima karena tidak sesuai harapan, pihak koperasi tidak memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan yang memiliki prestasi baik terutama dalam pencapaian target koperasi, selain itu lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti ruangan yang terlalu sempit, kurang leluasa dalam bekerja,

fasilitas kendaraan juga kurang memadai serta hubungan antar karyawan yang kurang harmonis.

Ketidakpuasan karyawan diduga disebabkan stres kerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Blimbing pada bagian surveyor yang melakukan dua pekerjaan sekaligus sebagai survey dan penagihan diketahui bahwa kepuasan kerja rendah dikarenakan karyawan merasa banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan ada target waktu untuk menyelesaikan banyak tugas bagian survey memiliki target nasabah sebanyak 10 nasabah dalam sebulan. Bagian surveyor bertanggung jawab untuk menyelesaikan/membina nasabahnya yang menunggak/mengalami keterlambatan. Pihak koperasi mewajibkan bagian surveyor mampu membina nasabahnya dengan memberikan jaminan kelancaran angsuran serta melakukan penagihan kepada nasabah yang menunggak kredit. Selain itu kurangnya kemampuan kerja karyawan terutama dalam mencari nasabah sehingga berdampak pada sulitnya dalam mencapai keuntungan maksimal sesuai dengan yang di targetkan. Data mengenai Target dan Realisasi Penjualan jasa pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Blimbing selama tiga bulan terakhir pada tahun 2021 ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1.1.
Target dan Realisasi Pencapaian Target Penjualan jasa Koperasi Simpan Pinjam
Mitra Raya Blimbing

| Bulan | Target (Rupiah) | Realisasi (Rupiah) | % (Persentase) |
|----------------|-----------------|--------------------|----------------|
| Juli 2020 | 480.000.000 | 458.250.000 | 95.5 |
| Agustus 2020 | 480.000.000 | 459.900.000 | 95.8 |
| September 2020 | 480.000.000 | 461.400.000 | 96.1 |
| Oktober 2020 | 480.000.000 | 461.880.000 | 96.2 |
| Nopember 2020 | 480.000.000 | 462.750.000 | 96.4 |
| Desember 2020 | 480.000.000 | 465.550.000 | 97.0 |
| Januari 2021 | 520.000.000 | 506.150.000 | 97.3 |
| Februari 2021 | 520.000.000 | 408.806.000 | 78.6 |
| Maret 2021 | 501.500.000 | 395.060.000 | 78.8 |
| April 2021 | 500.500.000 | 388.450.000 | 77.6 |

Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Blimbing, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi penjualan terhadap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan bulan Juli 2020 sampai bulan April 2021 mengalami penurunan.

Ketidakpuasan kerja juga disebabkan stres kerja karyawan, ini dilihat dari hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Blimbing antara lain karyawan mudah tersinggung saat mengerjakan pekerjaan banyak, tidak komunikatif, banyak melamun ketika bekerja, mudah lelah, sering sakit kepala karena kurang waktu tidur bahkan melakukan manipulasi laporan

Stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan yang teridentifikasi baik secara fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja secara optimal. Karyawan menjadi cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, dan terlihat sangat tertekan,

selain itu mudah lelah, terlihat capek, pusing kepala dan menunda atau menghindari pekerjaan. (Wijono, 2012).Stres kerja dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. (Wijono, 2012)

Penelitian Fagar Fertiwi Fardah (2020) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif pada karyawan CV Fatih Terang Purnama. Hal ini memiliki makna semakin tinggi stress kerja akan semakin menurunkan kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Blimbing”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Blimbing?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain untuk mengetahui dan menjabarkan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Blimbing

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk manajemen sumber daya manusia secara umum dan khususnya tentang keterkaitan antara stres kerja dan kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat dijadikan masukan mengenai stres kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sebagai pedoman dalam mengelola sumber daya manusia dalam koperasi