

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dengan seiring kondisi saat ini ditandai dengan meningkatnya daya saing antar organisasi mengharuskan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif dan merencanakan atau mengalokasikan sumber daya manusia agar organisasinya bisa bertahan dan berkembang. Setiap organisasi perlu mengembangkan dan meningkatkan kualitas kinerja di dalam lingkungan. (Hudiyani, Jayusman, dan Rabiah 2019:82).

Manajemen sumber daya manusia membutuhkan kemampuan dalam merencanakan, mengatur, dan mengelolanya secara efektif. Posisi ini sebagai tolak ukur seberapa baik manajemen sumber daya manusia bekerja. Pentingnya bagi organisasi untuk menyadari perlunya perubahan organisasi secara proaktif. Perubahan organisasi didorong oleh anggota yang sikap dan keterlibatannya dalam proses merupakan faktor penting bagi organisasi.

Fenomena saat ini banyaknya pegawai yang jenuh terhadap pekerjaannya sehingga menurunkan motivasi dalam kinerja dan menghasilkan ketidakpuasan dalam bekerja. Pencapaian peningkatan kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang akan dilakukan salah satunya dengan faktor kepuasan kerja. Salah satu aspek yang mendorong mengapa seseorang ingin bekerja yaitu kepuasan kerja, jika pegawai merasa puas pada pekerjaannya maka ia akan bersemangat dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2013:117), kepuasan kerja yaitu ukuran dari tingkat kepuasan dalam pekerja yang berkaitan dengan jenis pekerjaannya yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya. Supaya terciptanya kepuasan kerja dalam lingkungan pekerjaan, organisasi harus mengutamakan hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan (Sutrisno, 2014:75).

Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki seseorang dengan pekerjaannya yang ditimbulkan oleh usaha mereka sendiri dan diperkuat oleh faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri (Sinambela, 2016:303).

Untuk melihat fenomena bagaimana kondisi kepuasan kerja di BPTP Sofyan Hadi, peneliti melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner. Berikut adalah hasil pra survei mengenai kepuasan kerja yang dilakukan kepada 15 responden di BPTP Sofyan Hadi.

Tabel 1.1
Pra Survei Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Saya tidak pernah bosan dengan pekerjaan saya saat ini	6	40%	9	60%
2.	Saya tidak mempunyai keinginan untuk pindah dinas di tempat lain	7	46,7%	8	53,33%
3.	walaupun ada suara bising di tempat kerja saya tetap fokus dalam bekerja	2	13,3%	13	86,7%

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dari hasil pengolahan permasalahan pada pra survei yang dilakukan oleh peneliti ke beberapa pegawai BPTP Sofyan Hadi mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan walaupun ada suara bising di tempat kerja saya tetap fokus dalam bekerja hal ini karena tempat diklat di samping kereta api yang selalu mendengar suara bising yang berasal dari kereta api.

Serta suara bangunan yang berasal dari gedung sarana atau tempat olahraga yang masih tahap pembangunan sehingga membuat pegawai tidak fokus dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu fenomena ini tentunya harus menjadi perhatian dan bahan evaluasi organisasi agar dapat menghasilkan kepuasan kerja yang lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada divisi *training* oleh peneliti yang ada di BPTP Sofyan Hadi, menurunnya kepuasan kerja yaitu bahwa

pegawai disini merasa jenuh dikarenakan target terlalu *overload* pada peserta pelatihan melebihi kapasitas tetapi fasilitas masih kurang memadai seperti asrama untuk peserta pelatihan tidak cukup untuk menampung semua peserta pelatihan sehingga pihak penyelenggara harus memutar otak bagaimana caranya peserta pelatihan yang sudah terpanggil tetap menjalankan pelatihan.

Dan beberapa pekerjaan yang bukan tupoksinya (tugas pokok dan fungsinya) dilimpahkan ke beberapa pegawai ketika rekan kerja tidak mampu dalam bekerja atau mempunyai kelebihan disitulah terjadi ketidakpuasan dalam bekerja karena merasa terbebani.

Setiap pegawai harus mampu mengelola stres pada dirinya sendiri. Menurut Mangkunegara (2013:157), bahwa stres ditempat kerja disebabkan oleh beban kerja yang dianggap terlalu tinggi, kurangnya pengawasan kerja, komitmen waktu yang cukup singkat, dan kesenjangan antara atasan dengan pekerja. Sedangkan menurut Siagian (2015:23), stres adalah keadaan pikiran yang berdampak negatif pada emosi, cara berfikir, dan keadaan fisik seseorang.

Menurut Sinambela (2017:472), pegawai mengalami perasaan tertekan yang diakibatkan oleh stres dalam bekerja. Sedangkan menurut Handoko (2014:200), stres kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan keadaan fisik seseorang.

Tabel 1.2
Pra Survei Stres Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Saya merasa beberapa pekerjaan selalu koordinasi	6	40%	9	60%
2.	Saya tidak merasakan stres dalam bekerja meskipun pekerjaan yang banyak dan harus selesai secepatnya	5	33,3 %	10	66,7%

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dari hasil pengolahan permasalahan pada pra survei yang dilakukan oleh peneliti ke beberapa pegawai 10 responden menjawab tidak setuju mengenai pernyataan saya tidak merasakan stres dalam bekerja meskipun pekerjaan yang banyak dan harus selesai secepatnya, hal ini karena pegawai mendapat tekanan dari atasan dengan pekerjaan yang terlalu banyak dan deadline waktu yang terlalu mepet yang harus diselesaikan secepatnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan divisi *training dan administrasi*, permasalahan mengenai stres kerja yaitu instruktur atau disebut pengajar berhalangan hadir karena jadwal yang bentrok dengan jadwal yang lain dan memberitahu secara mendadak sedangkan pengajar di tempat diklat ini juga terbatas belum tentu bisa untuk menggantikannya sehingga membuat pihak penyelenggara kebingungan.

Dan beban kerja yang melebihi jam yang telah ditentukan dikarenakan adanya target yang harus diselesaikan serta masih banyak permasalahan mengenai pembelajaran online kepada peserta pelatihan seperti jika saat mengerjakan soal *posttest* menggunakan hp dan jaringan kurang stabil maka akan keluar aplikasinya sendiri dan harus mengulang dari awal, peserta pelatihan sering mengeluhkan hal ini sehingga membuat divisi *training* stres untuk menangani masalah ini.

Banyaknya penyebab terjadinya penurunan kepuasan dalam bekerja diantaranya konflik kerja. Konflik ditempat kerja diakibatkan dari pertentangan antara rekan kerja yang terkadang disebabkan oleh komunikasi yang buruk atau salah menerapkan informasi (Syuhada dan Amelia, 2021:137). Menurut Hasibuan (2019:199-200), hal yang menimbulkan persaingan dan konflik antara lain sifat negatif pribadi, kurangnya komitmen dalam bekerja, tidak adanya kerjasama, tujuan yang ingin dicapai, ego manusia, kebutuhan pribadi, perbedaan pendapat dalam sudut pandang yang berbeda.

Perselisihan pegawai di dalam sebuah organisasi disebabkan adanya perbedaan perspektif tentang tujuan perusahaan (Rina, 2015:14). Konflik kerja adalah konflik antar individu, kelompok, dan organisasi karena perbedaan komunikasi, tujuan, dan sikap (Syuhada dan Amelia, 2021:137).

Tabel 1.3
Pra Survei Konflik Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Informasi yang disampaikan rekan kerja terkait pekerjaan sangat jelas	5	33,3%	10	66,7%
2.	Saya mempunyai persepsi yang sama mengenai promosi jabatan di tempat diklat ini	2	13,3%	13	86,7%

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 dari hasil pengolahan permasalahan pada pra survei yang dilakukan oleh peneliti ke beberapa pegawai melalui kuesioner, mayoritas responden menjawab mempunyai persepsi yang sama mengenai promosi jabatan di tempat diklat ini hal ini dikarenakan pegawai sedikit susah untuk mempromosikan jabatan sehingga hal ini bisa dapat menyebabkan menurunnya semangat dalam bekerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti ke divisi *training* yaitu terkadang pegawai salah menerapkan informasi seperti ketika mengundang seseorang untuk acara pembukaan pelatihan telah dimulai ternyata yang datang dari pihak unit lain dan beberapa argumen mengenai fasilitas kantor dengan divisi lain.

Serta adanya perbedaan dalam penilaian atau persepsi dengan atasan seperti atasan mau menambahkan kurikulum lagi tetapi menurut divisi *training* kurikulum nya sudah cukup tidak bisa ditambahkan lagi karena nantinya akan tidak nyambung atau menghambat program-program lainnya tetapi pihak atasan tetap pada pendiriannya harus menambahkan kurikulumnya.

Balai pelatihan teknik perkeretaapian Sofyan Hadi merupakan tempat diklat atau tempat penyelenggara pelatihan yang memiliki fokus utama dalam membentuk pengembangan pegawai KAI yang mampu menguasai segala bidang tentang jalan/prasarana perkeretaapian dan masinis kereta berpengerak listrik. Balai Pelatihan ini mempunyai 3 program yaitu di bidang jalan rel dan jembatan, bidang operasi dan bidang sarana listrik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi mengenai penyebab menurunnya kepuasan kerja maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Balai Pelatihan Teknik Perkeretaapian Sofyan Hadi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja di BPTP Sofyan Hadi?
2. Bagaimana konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja di BPTP Sofyan Hadi?

1.3 Tujuan dan Manfaat

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja di BPTP Sofyan Hadi.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja di BPTP Sofyan Hadi.

Manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi Manajemen penyelenggara tempat pelatihan
Sebagai bahan masukan bagi tempat penyelenggara pelatihan mengenai upaya meningkatkan kepuasan kerja pada seluruh pekerja.
- b. Bagi *stakeholders* eksternal

Melalui penelitian ini, dapat memberikan solusi dalam meminimalisir permasalahan mengenai stres kerja dan konflik kerja agar tercapainya pengembangan organisasi pada tempat penyelenggara.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja.

1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka ruang lingkup dan batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini difokuskan kepada seluruh pegawai BPTP Sofyan Hadi.
2. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada BPTP Sofyan Hadi.
3. Periode penelitian ini dari bulan Juli 2023 s.d. September 2023.

1.5 Sistematika Pelaporan

Untuk lebih mempermudah pembahasan yang dilakukan secara menyeluruh dan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai isi dari skripsi ini, maka pembahasan yang dilakukan secara sistematis dan komprehensif yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan, menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, pembahasan masalah dan sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini tinjauan pustaka sebagai panduan teori dalam penelitian ini termasuk definisi mengenai stres kerja, konflik kerja, kepuasan kerja, faktor-faktor dan indikator, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan desain penelitian yaitu mencakup metode-metode yang digunakan seperti lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data serta teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian yakni hasil dari pengolahan data dan hasil uji tersebut didapatkan dari jawaban responden dengan pengolahannya melalui *software* SPSS.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas simpulan serta saran yang didapatkan dari hasil penelitian pada bab sebelumnya mengenai permasalahan pada objek penelitian tersebut.