

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu aspek terpenting dari setiap perusahaan adalah sumber daya manusianya. Ardana (2018) mengklaim bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusianya. Untuk itu organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan. Kepuasan internal dan eksternal merupakan hal yang perlu menjadi perhatian bagi perusahaan sehingga akan diketahui tingkat kepuasan dari pegawai dalam perusahaan atau organisasi. 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. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Berdasarkan hasil observasi Pra penilitian ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di perusahaan.

Terlihat dari kepuasan kerja yang didapat oleh Pra Survey sangat menurun dikarenakan pekerjaan yang tidak sesuai dan selalu *overtime*, kepuasan kerja akan

tergantung dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi banyak faktor baik itu secara internal maupun eksternal pegawai. Salah satunya adalah stres kerja yang dialami pegawai besar kemungkinan mempunyai dampak terhadap tingkat kepuasan kerja para pegawai. Seperti yang kita ketahui stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang tentunya akan mempengaruhi rasa emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Sebagian stres bisa bersifat positif dan sebagian lagi negatif.

Objek penelitian ini dilakukan di PT Dyandra Promosindo yang merupakan perusahaan anak usaha dari Dyandra Media yang bergerak di bidang penyelenggaraan acara. PT Dyandra Promosindo memiliki kantor pusat di Jakarta dan memiliki beberapa kantor cabang yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia, termasuk di Surabaya. Perusahaan cabang di Surabaya ini memiliki 50 karyawan yang terdiri dari staf administrasi, keuangan, produksi, dan manajemen acara. Dalam menjalankan kebijakan yang diambil oleh kantor pusat, kantor cabang berperan sebagai pelaksana kebijakan tersebut untuk diterapkan di wilayah masing-masing. Seiring berjalannya waktu, perusahaan ini telah menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam industri penyelenggaraan acara di Indonesia. Perusahaan ini berlokasi di Jakarta Pusat, tepatnya di kawasan Sudirman. PT Dyandra Promosindo didirikan pada tahun 1994 dan telah berkembang menjadi salah satu perusahaan penyelenggara acara terkemuka di Indonesia. Berdasarkan informasi yang diambil dari situs resmi dyandra.com, perusahaan ini telah menyelenggarakan berbagai

acara berskala nasional dan internasional, termasuk pameran, konferensi, dan konser. Saat ini, perusahaan ini telah menjadi salah satu pemimpin industri penyelenggaraan acara di Indonesia.

Dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi karyawan dibutuhkan desain pekerjaan (*job design*) yang efektif untuk meningkatkan kinerja di suatu organisasi atau perusahaan. Desain pekerjaan mampu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang dikuatkan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Hackman dan Oldham (2019) yang mengatakan bahwa elemen-elemen desain pekerjaan seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal tersebut juga disampaikan dalam kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Garg dan Rastogi (2019) yang menyatakan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Seiring dengan kompleksitas dinamika organisasi modern, pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor desain pekerjaan ini menjadi esensial untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal di antara anggota tim kerja. Desain pekerjaan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan menantang, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini, desain pekerjaan merupakan hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar dapat bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan serta harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerjanya akan meningkat. Pada PT Dyandra Promosindo, desain

pekerjaan yang diberikan kepada karyawan meliputi pembagian tugas yang jelas, pemberian otonomi dalam pelaksanaan tugas, dan penyediaan umpan balik yang konstruktif. Hal ini memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan juga dapat menjamin hidup keluarga karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan fokus. Data pendukung yang menunjukkan penurunan atas *Job design* dalam bekerja dapat dilihat melalui data absensi karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan PT Dyandra Promosindo 2024

Sumber: PT Dyandra Promosindo

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Pegawai Tidak Masuk		
			Sakit	Cuti	Terlambat/ Tidak Ada Kehadiran
1	Januari	50	4	2	3
2	Februari	50	2	2	6
3	Maret	50	3	5	3
4	April	50	6	3	3
5	Mei	50	7	3	3
6	Juni	50	-	2	8
7	Juli	50	4	5	9

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan terutama keterlambatan dan ketidakhadiran mengalami fluktuasi semakin lama semakin tinggi. Disiplin kerja adalah cara yang digunakan perusahaan untuk menyelaraskan sikap dan perilaku dari keberagaman individu sehingga dapat selalu mentaati dan mematuhi berbagai aturan, norma dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan adalah salah satu fungsi operasional terpenting dalam

manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan dan prestasi kerja yang dapat mereka capai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sebuah organisasi akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal (Ridwan & Solikhah, 2023). Ketidakhadiran dari karyawan adanya ketidakpuasan dengan salah satunya yaitu perilaku dengan sering tidak hadir dan sering izin. Djari & Sitepu (2017) menjelaskan bahwa ada pengaruh antara kedisiplinan dengan kepuasan kerja. Kedisiplinan pegawai dapat terwujud apabila peraturan-peraturan perusahaan yang ada tidak terlalu mengekang gerak dan langkah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang mampu mendisiplinkan diri dalam bekerja akan memberikan manfaat kepada dirinya sendiri disamping organisasi. Mereka akan aman dalam bekerja, kebutuhan terpenuhi, tercapainya standar dan target organisasi, suasana kerja yang harmonis, nyaman, kesejahteraan tercapai dan tujuan organisasi tercapai tanpa adanya masalah. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan giat dan kreatif, serta menunjukkan sikap positif terhadap tugas mereka. Sebaliknya, pegawai yang mengalami kepuasan kerja yang rendah biasanya menunjukkan prestasi yang buruk dan dapat berperilaku negatif, seperti munculnya rasa malas dalam bekerja, dan kondisi ini akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

PT Dyandra Promosindo juga mengalami adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Stres kerja adalah respon fisiologis dan psikologis yang muncul akibat adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya karyawan. Stres kerja dapat berdampak

negatif terhadap kinerja karyawan serta kesehatan mental dan fisik mereka. Pada penelitian Robbins dan Judge (2017), indikator stres kerja meliputi beban kerja yang tinggi, kurangnya kontrol atau otonomi dalam pekerjaan, konflik peran, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif. Dalam wawancara awal bersama HRD, peneliti menemukan adanya peningkatan tingkat stres yang ditandai dengan beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan dari atasan, yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh pra survei yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan dan menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Pra Survey Karyawan Mengenai Stres Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		
		Ya	Tidak	Responden
1	Saya sering merasa terbebani dengan jumlah pekerjaan yang diberikan	8	7	15
2	Saya merasa memiliki kontrol yang cukup atas pekerjaan saya	9	6	15
3	Saya merasa dukungan dari atasan sudah cukup untuk mengurangi stres kerja	7	8	15
4	Saya merasa lingkungan kerja saya kondusif dan nyaman	10	5	15

Dari tabel 1.2 menjelaskan bahwa terdapat beban kerja yang tidak sesuai dengan jobdescnya dan atasan kurang memberikan dukungan didalam untuk mengurangi atau meminimalisir stres kerja dapat dinyatakan dari wawancara yang sudah bahwa tempat kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Akibatnya, perusahaan dan organisasi telah menjadi semakin peduli tentang bagaimana mereka dapat meningkatkan lingkungan kerja mereka sehingga mereka dapat membantu karyawan mereka. Tempat kerja yang menyenangkan akan

mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan membuat mereka lebih bersemangat untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Tingkat stres kerja yang ada masih belum sepenuhnya dikelola dengan baik oleh seluruh elemen di perusahaan. Hal tersebut terlihat dari persentase pada beban kerja yang menunjukkan karyawan merasa terbebani dengan jumlah pekerjaan yang diberikan. Selain itu, pra survei pada dimensi dukungan atasan juga menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan mereka. Program manajemen stres yang lebih intensif dapat dilaksanakan untuk mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan stres kerja yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Garg dan Rastogi (2006) juga menyebutkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan serta produktivitas karyawan. Dengan desain pekerjaan yang lebih baik dapat membantu mengurangi stres kerja dengan memberi karyawan otonomi lebih besar, mengatur beban kerja yang realistik, dan menyediakan umpan balik yang konstruktif. Tanpa adanya pengelolaan stres kerja yang baik, karyawan dapat mengalami penurunan kinerja dan kesejahteraan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi PT Dyandra Promosindo untuk memperhatikan dan mengelola stres kerja karyawan secara proaktif dan berkelanjutan. Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti topik dengan judul

“PENGARUH DESAIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT DYANDRA PROMOSINDO”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti dapat memberitahu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Job design* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Dyandra Promosindo?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Dyandra Promosindo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneltian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job design* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Dyandra Promosindo Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Dyandra Promosindo Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat memberitahukan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melengkapi informasi yang dapat perusahaan gunakan untuk meningkatkan kepuasan karyawan PT Dyanra Promosindo Surabaya.
2. Bagi Peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan membuat karya tulis ilmiah serta dapat menjadi manfaat ketika sudah terjun ke lingkup yang lebih luas seperti lingkup masyarakat dan lingkup bisn

3. Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melengkapi informasi yang dapat perusahaan gunakan untuk meningkatkan kepuasan karyawan PT Dyanra Promosindo Surabaya.
4. Bagi Peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan membuat karya tulis ilmiah serta dapat menjadi manfaat ketika sudah terjun ke lingkup yang lebih luas seperti lingkup masyarakat dan lingkup bisnis