BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sutrisno (2009) Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal jika tanpa manusia maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik agar berpengaruh baik terhadap perusahaan. Sebab itu banyak hal yang harus diperhatikan dalam setiap pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai stress kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan dengan hasil yang maksimal.

Salah satu kunci sukses suatu organisasi bisnis yaitu ada pada kepuasan kerja karyawannya. Perusahaan harus meningkatkan kondisi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan dan meminimalisir kerugian-kerugian yang ada pada perusahaan. Ali Baba (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Bajuri dan Jane (2013) berpendapat bahwa untuk mencapai suatu kepuasan kerja, seseorang harus mempuyai motivasi kerja yang tertanam di dirinya. Peneliti menyimpulkan bahwa motivasi yang tertanam pada diri sendiri yang akan menjadi pendorong individu untuk

mencapai suatu tujuan dalam melakukan kegiatan tertentu. Menurut Maslow (2010) Motivasi adalah suatu dorongan untuk memenuhi kebutuhan (need) yang munculnya sangat bergantung kepentingannya secara individu. Memberikan motivasi kerja sangat penting dilakukan oleh suatu manajer perusahaan. Dengan adanya pemberian motivasi kerja maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja itu sendiri, oleh karena itu seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi atau dukungan kepada seorang karyawan agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

Menurut Robbins (2008) Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang diharapkan pada tuntutan, peluang, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang harus dilakukan oleh individu dan hasilnya di pandang tidak penting. Stres tidak selamanya buruk, stres memiliki nilai positif. Pengaruh dari kepuasan kerja yang tidak terwujud akan mengakibatkan seorang karyawan akan mengalami kerja. Hasibuan (2003) menyatakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang yang timbul akibat kepuasan kerja yang tidak terwujud dari pekerjaannya. Sunvoto (2012)menyatakan bahwa stres kerja karyawan akan meningkat disebabkan oleh lingkungan yang sedang dihadapi dan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Selain motivasi dan stres kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah pelatihan. Semakin berkualitas pelatihan yang didapatkan maka kepuasan kerja akan meningkat. Arifin et al. (2017) menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan, maka karyawan dapat mengatasi masalahnya dalam meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas

sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Cecep Bunjamin dan Sri Yanthy Yosepha (2021) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai dengan meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ira Mustika Sari (2018) dengan judul Pengaruh Work-Family Conflict, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sung Shim Internasional Cabang Sempor. Penelitian ini merupakan penelitian survei pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menujukan bahwa (1) work family conflict tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Internasional Cabang Sempor (2) beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor (3) stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Internasional Cabang Sempor (4) work family conflict, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Internasional Cabang Sempor.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Hasan Ismail dan Rini Rahmawati (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Politeknik Tanah Laut di kabupaten Tanah Laut. Jenis penelitian ini adalah explanatory research. Keseluruhan populasi menjadi sampel didalam penelitian. Penggalian informasi terhadap 81 orang karyawan yang bertindak sebagai responden di dalam penelitian, dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun dalam lima skala likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan Koefi sien Determinasi Berganda serta Uji F dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, implikasi bagi manajemen yaitu lebih meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap pimpinannya dan motivasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan tujuan institusi dapat tercapai.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Surya Segara Safety Marine. Perusahaan ini menjadi pelopor dalam peralatan kelautan dan layanan *Life Safety Maritim*. Satu-satunya perusahaan di Indonesia yang mendapat ijin secara internasional dilengkapi dengan kemampuan layanan pengenalan melalui *Udits and Training Programmed Conducted* yang dilakukan oleh semua kelas masyarakat dan produsen.

Perusahaan PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya tentunya ingin mencapai suatu tujuan tersebut, maka perusahaan harus mampu memahami apa yang diinginkan karyawannya. Kurangnya kepuasan kerja dapat membuat karyawan semakin stres dalam bekerja. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan tentu berbeda-beda karena stres ditentukan oleh individunya sendiri. Sulastri (2019) Keadaan yang bersifat internal disebabkan oleh tuntutan

fisik, lingkungan, dan situasi sosial akan berdampak pada tidak terkontrolnya stres kerja

Selain itu, salah satu bentuk dukungan dari perusahaan yaitu bentuk pelatihan.. PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya memberikan pelatihan atau keterampilan pada karyawannya namun pelatihan tersebut belum berjalan rutin. Menurut Siagian (2004) keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berfikir, sikap dan kecakapan karywan sehingga diharapkan pelaksanaan pelatihan dapat menghasilkan output yang berkualitas yang daapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan bagian HRD, kepuasan di PT. Surya Segara Safety Marine akan terwujud jika para karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hasibuan (2016) mengatakan motivasimempunyai peranan penting karena manajer suatu perusahaan dapat mendistribusikan pekerjaan ke bawahannya supaya dapat dikerjakan dengan baik, sehingga adanya pemberian motivasi bagi pegawai dijadikan alat untuk meningkatkan kegairhan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja serta efisiensi. Sehingga kepuasan kerja terwuud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang sudah menjadi tanggung jawab, karena itu seorang pemimpin harus bisa memberikan motivasi agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Di PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya masih kurang dalam memberikan motivasi atau semangat kerja bagi karyawannya sehingga dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan alasan pada setiap perusahaan - perusahaan yang telah berkembang mementingkan pencapaian biasanya lebih memberikan kepuasan kerja. Kurangnya kepuasan bisa membuat karyawan lebih stres dan merasa tertekan dengan pekerjaan yang dilakukan, tidak hanya itu pelatihan juga harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, perusahaan akan lambat berkembang jika tidak memberikan sebuah pelatihan yang cukup pada setiap perusahaan. Sebab itu, peran manajer sangat penting untuk memberi motivasi terhadap seorang karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan tersebut. Oleh karena itu, peneliti akan berfokus pada judul penelitian "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang ada di PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya ini adalah:

- a. Apakah Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya?
- c. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya?

d. Apakah Stres Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- Mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang ada pada PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya.
- b. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya.
- c. Mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya.
- d. Mengetahui pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari berbagai pihak lain, seperti :

a. Untuk PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya

Sebagai bahan masukan agar dapat memberi solusi bagi manajmen perusahaan dalam meningkatkan sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan.

b. Untuk Universitas

Sebagai tambahan literatur tentang kepuasan kerja dan sebagai pengetahuan yang dapat dikaji untuk penelitian mendatang.

c. Untuk Peneliti

Peneliti dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari hasil penelitian dan bisa menerapkan sebagai bahan penelitian berikutnya.