

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Aspek terpenting dalam sebuah organisasi ialah sumber daya manusia (SDM). Kualitas SDM menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan untuk mewujudkan visi dan misinya. Maka, penting adanya pengembangan SDM secara berkelanjutan agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal. Selain itu, SDM yang berkompeten juga akan menghasilkan kualitas infrastruktur yang baik dan keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Karena pada dasarnya tugas manajemen SDM berkaitan dengan upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki, sehingga didapat SDM yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi (Rivai, 2015:8).

Setiap organisasi tentu berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan karyawan. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah stress kerja.

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Sinambela, 2017:472). Stress adalah wujud respon dalam menyesuaikan diri atas suatu proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan. Maka, stress kerja dapat timbul karena tuntutan lingkungan dan tentu

berbeda-beda tanggapan setiap individu dalam menghadapinya. Stress kerja yang tinggi dapat berakibat pada penurunan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Agustini, 2019:89). Disiplin sangatlah penting untuk pertumbuhan organisasi, karena dapat digunakan untuk selalu memotivasi karyawan dalam bekerja.

Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2016:322). Motivasi menjadi faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering dianggap sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan merasakan kepuasan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74). Kepuasan kerja dapat dirasakan ketika ada kerjasama dari seluruh karyawan dalam suatu lingkungan kerja, termasuk oleh atasan atau pemimpin.

Seorang pemimpin tentu memiliki ciri dalam memimpin karyawan atau disebut dengan adanya gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019:170).

PT Tanah Mas Semarang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan dan investasi properti. Perusahaan ini memiliki fokus utama pada pembangunan dan pemasaran properti, seperti perumahan, apartemen, atau kompleks komersial. PT Tanah Mas Semarang telah berdiri sejak 1 November 1974 dengan nama awal PT Tanah Mas. PT Tanah Mas Semarang awal berdiri dengan tujuan membantu pemerintah dalam penyediaan rumah sederhana bagi masyarakat karena pada saat itu Perumnas secara kuantitas belum mampu memenuhi kebutuhan. Kini PT Tanah Mas Semarang telah memiliki 12 kantor cabang di beberapa wilayah seperti, Demak, Kab. Semarang, Palu, Banjarmasin, Pangkalan Bun, Pontianak, Palangka Raya, Palembang, hingga Pekan Baru.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT Tanah Mas Semarang Tahun 2024

Kecamatan	Jumah Karyawan	Terlambat	Tidak Hadir	Persentasi (%) Terlambat	Persentasi (%) Tidak Hadir
Januari	130	0	2	-	1,53%
Februari	130	5	0	3,85%	-
Maret	130	3	5	2,30%	3,85%
April	130	4	2	3,07%	1,53%
Mei	130	2	0	1,53%	-
Juni	130	0	3	-	2,30%

Sumber: Data PT Tanah Mas Semarang (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat adanya perbedaan data absensi karyawan PT Tanah Mas Semarang tahun 2023. Absensi tertinggi terdapat pada bulan Maret dengan jumlah karyawan terlambat sebanyak 3 orang dan tidak hadir sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan cukup rendahnya disiplin kerja karyawan yang mungkin terjadi akibat beberapa faktor seperti tingginya tingkat stress kerja, ketidak

sesuaian gaya kepemimpinan, kurangnya motivasi, hingga tidak tercapainya kepuasan kerja karyawan di PT Tanah Mas Semarang.

Fenomena dalam penelitian ini adalah tingginya stress kerja karyawan karena tingginya target dari perusahaan pada semua cabang kantor PT Tanah Mas Semarang. Tingginya stress kerja yang dipicu kurangnya motivasi kerja serta kepuasan kerja bagi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD PT Tanah Mas Semarang didapati bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan meliputi kemampuan berkomunikasi dan kemampuan memperhatikan kesejahteraan bawahan. Kemampuan berkomunikasi meliputi kemampuan memahami karakter bawahan, sedangkan kemampuan memperhatikan kesejahteraan bawahan dengan memperhatikan pemberian gaji agar tidak terlambat ke karyawan serta ketegasan dalam bertindak. Untuk motivasi karyawan HRD PT Tanah Mas Semarang menerangkan jika perusahaan memperhatikan kebutuhan rasa aman karyawan meliputi kenyamanan kerja dan tuntunan pekerjaan.

Tabel 1.2
Data Gaji Karyawan PT Tanah Mas Semarang

Jabatan	Gaji Karyawan
Manager	11.000.000
Staff Office	3.500.000
Staff Marketing	3.200.000

Sumber: Data PT Tanah Mas Semarang (2024)

Sistem gaji di PT Tanah Mas Semarang pun berbeda setiap karyawannya. Pihak HRD mengatakan bahwa perbedaan *jobdesk* pekerjaan yang menjadi faktor utama perbedaan gaji para karyawan. Untuk bonus akan diberikan sesuai dengan

jumlah penjualan masing-masing karyawan, sehingga semakin banyak unit yang terjual maka akan semakin banyak juga bonus yang akan didapatkan.

Disiplin kerja dapat dilihat dari data absensi karyawan PT Tanah Mas Semarang. Dimana terlihat rendahnya disiplin kerja karyawan yang mungkin terjadi akibat beberapa faktor seperti tingginya tingkat stress kerja, ketidak sesuaian gaya kepemimpinan, kurangnya motivasi, hingga tidak tercapainya kepuasan kerja karyawan di PT Tanah Mas Semarang.

Tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, karena tingginya stress kerja karyawan. Tingginya target dari perusahaan pada semua cabang kantor PT Tanah Mas Semarang menyebabkan tingginya stress kerja, sehingga tidak dirasakan motivasi kerja serta kepuasan kerja bagi karyawan.

Research gap pada penelitian ini adalah hasil penelitian Yasa dan Sagung (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian Xie et al. (2021) menyatakan jika stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Yumhi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian Sulisty (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Yunita dan Deni (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian Mustik dan Oktavianti (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Yasa dan Sagung (2019) menyatakan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar, sedangkan hasil penelitian Yuwenda dan Heryanda (2022) menyatakan jika motivasi kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru di SLB Negeri 1 Buleleng..

Hasil penelitian Maisyaroh, Titing, dan Eka (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja, sedangkan hasil penelitian Anggraini (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan, maka peneliti menetapkan judul penelitian **“Analisis Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT Tanah Mas Semarang)”**.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini stress kerja (X1), disiplin kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), kepuasan kerja (Y), dan motivasi (Z).
2. Penelitian mengambil subyek penelitian ialah karyawan PT Tanah Mas Semarang.
3. Waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan setelah proposal disetujui.

1.3.Rumusan Masalah

Pada PT Tanah Mas Semarang ditemukan beberapa permasalahan yang kemudian dirangkum menjadi:

1. Tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi secara keseluruhan cabang kantor PT Tanah Mas Semarang (Tabel 1.1).
2. Tingginya stress kerja karyawan karena tingginya target dari perusahaan pada semua cabang kantor PT Tanah Mas Semarang (Wawancara).

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tanah Mas Semarang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tanah Mas Semarang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tanah Mas Semarang?
4. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Tanah Mas Semarang?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Tanah Mas Semarang?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT Tanah Mas Semarang?
7. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tanah Mas Semarang?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tanah Mas Semarang
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tanah Mas Semarang
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tanah Mas Semarang
4. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Tanah Mas Semarang
5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Tanah Mas Semarang
6. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT Tanah Mas Semarang
7. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tanah Mas Semarang

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi pihak perusahaan sebagai acuan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan sebagai bahan pertimbangan menentukan tindakan dan kebijakan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan stress kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi.