

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Masalah

Seiring perkembangan zaman dan kemajuan di berbagai sektor pembangunan, memunculkan fenomena-fenomena, yang diantaranya adalah semakin banyak jumlah wanita yang bekerja. Bahkan ada banyak perusahaan, yang sebagian besar karyawannya adalah wanita. Bagi wanita, bekerja bukan hanya sekedar tentang penghasilan, tetapi juga untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang telah mereka dapatkan serta untuk mengembangkan dan mengaktualisasikan diri.

Banyak faktor yang menyebabkan seorang perempuan pergi bekerja, Jika perempuan pada strata menengah ke bawah bekerja di sektor publik didasarkan atas dorongan kebutuhan ekonomi, maka bagi perempuan di kelas menengah ke atas, bekerja adalah bagian dari aktualisasi diri. Hal ini terkait dengan semakin terbukanya peluang bagi perempuan untuk memasuki sektor-sektor yang pada awalnya diperuntukkan hanya untuk laki-laki. Semakin banyak perempuan berpendidikan yang ingin berperan aktif pada sektor publik merupakan konsekuensi logis dari terbukanya peluang yang lebih besar bagi anak perempuan untuk sekolah (Siregar, 2007:9).

Ada banyak masalah yang dihadapi kaum perempuan di dalam dunia kerja, karena perempuan berbeda secara fisik dan psikologis dengan pekerja laki-laki. Konflik kehidupan kerja tentang perbedaan gender mulai menarik perhatian manajemen pada 1980-an, terutama karena semakin banyaknya kaum perempuan dengan anak yang belum mandiri yang masuk ke dalam bursa tenaga kerja. Akibatnya, sebagian besar organisasi mengambil tindakan dengan menjadikan tempat kerja lebih ramah keluarga. Mereka memperkenalkan beragam program seperti penitipan anak, kemah musim panas, waktu kerja yang lebih fleksibel, pembagian kerja, izin ke sekolah, kerja jarak jauh, dan pekerjaan paruh waktu (Robins & Judge, 2003:327).

Namun, sekalipun dengan solusi-solusi yang di ada, konflik dan tekanan yang dapat menimbulkan stres yang dialami kaum pekerja wanita tidak dapat di hindari. Banyak orang berfikir tentang stres sebagai masalah sederhana. Namun kenyataannya, stress begitu kompleks dan sering disalahartikan. Stress telah didefinisikan dalam banyak cara, tetapi sebagian definisi menyatakan bahwa stres disebabkan oleh rangsangan, dan rangsangan itu dapat berupa fisik atau psikologis, dan bahwa individu merespon terhadap rangasang tersebut dengan sejumlah cara. Oleh karena itu, stres (stress) di definisikan sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya (Moorhed & Griffin, 2013: 175)

Banyak hal yang dapat menimbulkan stres pada pekerja, salah satu faktor yang ada yaitu faktor organisasional. Faktor organisasional adalah Stressor Organisasional (*organizational Stressors*) adalah berbagai faktor di tempat kerja

yang dapat menyebabkan stres, empat rangkaian umum stressor organisasi adalah tuntutan tugas, fisik, peran, dan antarpersonal (Moorhed & Griffin, 2013:179).

Stres yang dialami oleh karyawan yang berasal dari faktor organisasional, bila tidak dapat ditangani oleh karyawan itu sendiri akan berdampak terhadap kepuasan kerja yang dimilikinya.

Menurut Wexley dan Yuki (1992), Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada aspek-aspek terhadap pekerjaannya.

Sikap seorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya, serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Wexley & Yuki, 1992).

Menurut Louis A. Allen dalam Wilson (2013:329), mengungkapkan bahwa betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya. Hal tersebut berarti bahwa faktor manusia cukup berperan penting dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan organisasi. Mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan organisasi.

Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas mungkin akan lebih sering absen, dapat mengalami stres yang

mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Wilson, 2013:72)

Telah banyak penelitian yang mengangkat tentang stres kerja dan kepuasan kerja terhadap karyawan dari berbagai organisasi dan profesi yang dijalani, penelitian kali ini, peneliti akan melakukan pengukuran secara langsung terhadap tingkat stres dan kepuasan kerja karyawan perempuan. Menurut Lucas dan Wilson (1992:78), wanita tidak hanya mengalami segala kemungkinan stres kerja yang mungkin dialami seorang pria pada posisinya, tetapi kesulitan ganda justru karena kodratnya sebagai wanita dalam jabatan tersebut. penelitian lain menyatakan bahwa wanita mungkin lebih rentan untuk mengalami pengaruh psikologis dari stres (Moorhed dan Griffin, 2013:178), akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Swarnalatha dan Sureshkrishna (2014) menunjukkan bahwa karyawan perempuan dapat mengatasi stres kerja dengan melibatkan diri dalam pekerjaan mereka dan membuat iklim organisasi yang cocok bagi mereka. lingkungan kerja membuat karyawan wanita berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dan membuat mereka termotivasi mencapai tujuan organisasi. . Peneliti akan melakukan penelitian pada Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia Bandar Lampung. Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia Bandar Lampung adalah salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandar Lampung yang telah berdiri sejak tahun 1994 dan terus berkembang hingga saat ini. Secara umum perilaku karyawan perempuan pada Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia menunjukkan tingkat stres yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi, para karyawan wanita jarang melakukan absen kerja setiap bulannya, berkomunikasi dengan baik dan jarang terjadi konflik antarkaryawan yang berarti. Dan berdasarkan fakta di atas peneliti

melakukan pengujian untuk membuktikan bagaimana tingkat stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan berdasarkan faktor organisasional. Oleh karena itu penelitian ini di beri judul:

PENGARUH FAKTOR ORGANISASIONAL PADA STRES KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN WANITA (STUDI KASUS : KARYAWAN PEREMPUAN PERGURUAN TINGGI DIAN CIPTA CENDIKIA BANDAR LAMPUNG)

1.2. Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh faktor organisasional terhadap stres kerja karyawan wanita Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia Bandar Lampung
2. Bagaimana dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia Bandar Lampung.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Megetahui pengaruh faktor organisasional terhadap stres kerja karyawan wanita pada Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia Bandar Lampung.
2. Mengetahu dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perrguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. secara akademik, sebagai bahan tambahan pengetahuan di bidang ilmu perilaku organisasi, khususnya tentang stressor organisasi, stres yang dialami dan kepuasan kerja karyawan perempuan.
- b. Menambah wawasan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kepuasan kerja khususnya bagi karyawan perempuan,

1.4.1 Aspek Praktis

- a. Menjadi bahan masukan bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian dalam menentukan kebijakan-kebijakan tentang tenaga kerja di masa yang akan datang.
- b. Bagi penulis, penelitian ini akan memberikan pengalaman baru mengenai keadaan nyata bagaimana kondisi perempuan di dalam dunia kerja. Dan bagi pembaca juga, penelitian ini akan berguna sebagai referensi dan bahan masukan jika dibutuhkan dalam melihat sumber daya manusia dari perspektif yang berbeda, khususnya perbedaan gender.