

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT Pikiran Rakyat Bandung adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang media cetak dan *online* yang berasal dari Bandung. PT Pikiran Rakyat memiliki kantor pusat yang bertempat di jalan Asia Afrika nomor 77, Bandung 40111. Pikiran rakyat pertama kali terbit pada 30 Mei 1950, akan tetapi karena adanya masalah pada kebijakan yang ditetapkan maka Pikiran rakyat terpaksa untuk berhenti terbit pada tahun 1966 (Pikiran Rakyat, 2017a).

Pikiran rakyat kembali dirintis oleh wartawan-wartawan yang diwakilkan oleh Sakti Alamsyah dan Atang Ruwati, sehingga dapat terbit kembali pada 24 Maret 1966 yang semula bernama koran Angkatan Bersenjata edisi Jawa Barat. Dalam upayanya untuk terus berkembang Pikiran rakyat yang semula yayasan berubah menjadi perseroan terbatas dengan nama PT Pikiran Rakyat Bandung pada 9 April 1973 (Pikiran Rakyat, 2017b).

Sadar akan perkembangan teknologi yang terus berkembang seiring berjalannya waktu, PT Pikiran Rakyat Bandung membuat PR *Online* atau pada saat ini disebut PR *Digital* pada tahun 1996 yang menyediakan layanan portal berita, situs informasi, miniweb berita dan informasi, serta harian umum Pikiran rakyat versi digital. Hingga saat ini PR digital terus berkembang menyesuaikan dengan kebutuhan sehingga para pembaca akan tertarik dan semakin mudah dalam membaca berita (Pikiran Rakyat, 2017c).

1.1.2 Visi dan Misi

1.1.2.1 VISI

PT Pikiran Rakyat Bandung berupaya untuk dapat selalu hidup sepanjang masa dan menjadi tuan rumah yang dominan di daerah sendiri terutama Jawa Barat. Diwarisi oleh generasi ke generasi agar terus maju, tumbuh dan berkembang baik sebagai institusi sosial maupun institusi bisnis.

1.1.2.2 MISI

1. Kualitas keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta ketaatnya dalam melaksanakan segala perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya;
2. Kualitas pemahaman dan penghayatan atas nilai-nilai Pancasila, serta komitmen dan diamalkan dalam kehidupan bermasyarakat;
3. Kualitas pemahaman dan penghayatan atas kewajiban-kewajiban dan hak-haknya sebagai warga negara;
4. Kualitas kehidupan secara materiil, serta memiliki etos kerja yang berupaya untuk mewujudkan;
5. Kualitas kesehatan, wawasan, pengetahuan, dan keterampilan serta moral amanah (jujur, adil, terpercaya, dan percaya diri).

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo merupakan sebuah bentuk (huruf atau lambang) yang mengandung makna. Logo memiliki peran penting sebagai sebuah identitas sebuah perusahaan. Pada Gambar 1.1 menunjukan logo Pikiran Rakyat yang berasal dari jargon yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu “dari rakyat, oleh rakyat, untuk rakyat”.

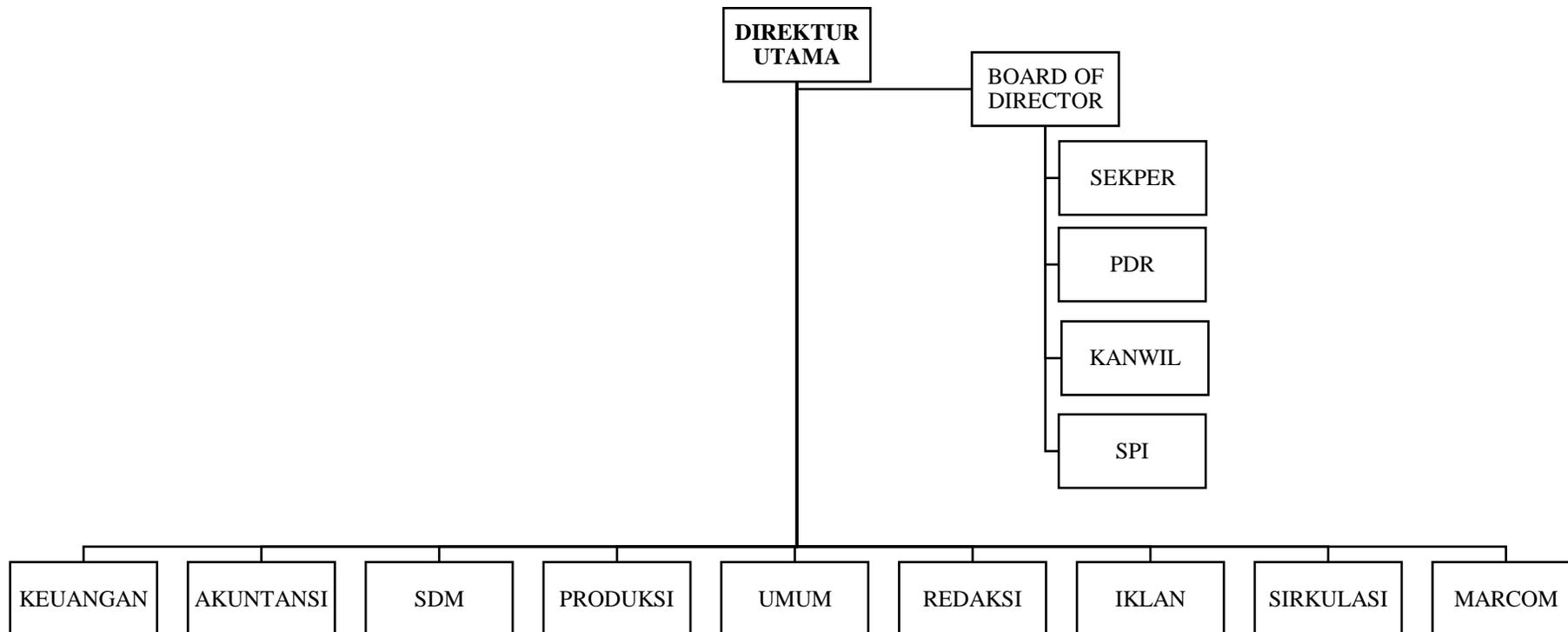
Pikiran Rakyat

Gambar 1.1 Logo Pikiran Rakyat

Sumber: Pikiran Rakyat, 2017

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sebuah susunan pembagian pekerjaan sesuai dengan porsi yang dibutuhkan dalam menjalankan sebuah organisasi dengan tujuan agar dalam mencapai tujuan yang diharapkan lebih optimal. Pada Gambar 1.2 mengenai struktur organisasi yang dimiliki oleh PT Pikiran Rakyat Bandung. Dalam satu perusahaan memiliki 13 divisi seperti Sekretaris Perusahaan (Sekper), Keuangan, Akuntansi, Sumberdaya Manusia, Produksi, Umum, Redaksi, Iklan, Sirkulasi, *Marketing Communication* (Marcom), Pusat Data Dan Riset (PDR), Kantor Perwakilan, Serta Satuan Pengendalian Internal yang dipimpin oleh seorang Direktur Utama (Pikiran Rakyat, 2017).



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT Pikiran Rakyat Bandung 2017

Sumber: Pikiran Rakyat, 2017

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumberdaya manusia adalah peran penting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi sangatlah bergantung pada sumberdaya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan untuk dapat mencapai efisiensi dan efektivitas sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksanakan.

Untuk dapat mencapai sebuah tujuan dalam perusahaan, perlu adanya sumberdaya manusia yang mendukung. Hal tersebut menjadi pertimbangan perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan baik. Menurut Hartantik (2014:222) Salah satu manajemen sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja.

Gibson, *et al.* (2012:102) berpendapat kepuasan kerja merupakan sikap pekerja serta persepsi mengenai pekerjaan mereka berdasarkan lingkungan kerja yang mereka rasakan, seperti gaya kepemimpinan, peraturan dan prosedur, hubungan kelompok kerja dan lain-lain. Hal ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013:74) sering sekali sikap pekerja dikaitkan dengan kepuasan kerja, berdasarkan penilaian karakteristik masing-masing, seperti seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi akan menilai positif pekerjaannya dan sebaliknya ketika seseorang menilai negatif maka tingkat kepuasannya rendah.

Menurut riset yang telah dilakukan oleh Jobplanet (2016) terkait tingkat kepuasan kerja yang telah dilakukan pada tahun 2016 dengan melibatkan 48.250 orang karyawan sebagai responden, dan menggunakan sampel 18.900 perusahaan dari berbagai sektor industri dengan skala 1,00 sampai dengan 5,00 “sangat puas” menghasilkan rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan di Indonesia adalah sebesar 3,46 per semester I-2016. Salah satu profesi yang diteliti adalah karyawan di bidang media dan *public relations* dengan rata-rata tingkat kepuasan kerja sebesar 3,59. Karyawan yang bekerja di bidang media dan *public relations*, antara lain wartawan, praktisi *public relations*, pembawa acara, editor, *copywriter*, serta fotografer dan *cameramen*.

Data terkait kepuasan kerja tersebut menjadi dasar pada penelitian ini untuk meneliti lebih dalam mengenai tingkat kepuasan kerja pada Industri media dan *public relations*, khususnya untuk Industri media cetak dengan fokus pada perusahaan PT Pikiran Rakyat Bandung. Tingkat kepuasan kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung belum pernah diukur sebelumnya oleh pihak internal perusahaan sehingga untuk mendapatkan data mengenai kepuasan kerja maka dilakukan *preliminary test* terhadap 30 orang karyawan PT Pikiran Rakyat Bandung sebagai sampel. Berikut adalah hasil dari *preliminary test* yang telah dilakukan terkait tingkat kepuasan kerja karyawan PT Pikiran Rakyat Bandung pada Tabel 1.1 dibawah ini,

Tabel 1.1 *Preliminary test* kepuasan kerja PT Pikiran Rakyat Bandung (2017)

NO	Pernyataan	%
1	Pekerjaan saya sangat menarik	69%
2	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	73%
3	Tunjangan yang saya peroleh cukup banyak	59%
4	Perusahaan memberikan gaji lebih baik dari pesaing	61%
5	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya	79%
6	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan	74%
7	Para manajer (supervisor) memberikan dukungan pada saya	64%
8	Para manajer (supervisor) mempunyai motivasi kerja yang tinggi	70%
9	Ketika saya meminta seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut terselesaikan dengan baik	71%
10	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja disini	81%
Rata-rata		70%

Sumber: Data preliminary test yang telah diolah

Rata-rata keseluruhan tingkat kepuasan kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung dari 10 item pernyataan adalah sebesar 70% dengan kategori tinggi berdasarkan hasil *preliminary test* yang telah dilakukan sebagaimana dijelaskan pada Tabel 1.1. Tingkat kepuasan kerja tertinggi ada pada item yang menyatakan bahwa karyawan menikmati

bekerja dengan rekan kerja satu kantorya yaitu sebesar 81%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah nyaman bekerja dikarenakan lingkungan sosial yang mendukung. Sementara tingkat kepuasan kerja terendah ada pada item yang menyatakan bahwa tunjangan yang diperoleh karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan yaitu sebesar 59%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan masih belum sepenuhnya puas dengan tunjangan yang ditawarkan oleh perusahaan.

Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan mempertimbangkan kebutuhan pegawai seperti peningkatan kualitas kerja. Menurut Hariandja (2009:290) Salah satu peningkatan kualitas kehidupan kerja adalah pengelolaan stres kerja. Perasaan stres adalah masalah yang sering terjadi pada karyawan dalam organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (2008:188) perasaan stress yang semakin besar seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja mereka.

Menurut Hariandja (2009:303) stres menjadi masalah yang penting karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan perlu adanya penanganan khusus. Hal ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan Ahsan, *et al.* (2009) Seseorang dengan tingkat stres kerja yang tinggi maka kemungkinan orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya.

Sinambela (2016:472) mendefinisikan stres sebagai kondisi tekanan dan ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola stres kerja dengan baik sehingga tidak menghambat karyawan dalam bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan kewajibannya.

Tingkat stres kerja pada karyawan pada PT Pikiran Rakyat Bandung dapat meningkat dikarenakan tuntutan perkembangan yang semakin maju, dimana perusahaan dalam industri media cetak harus menghadapi tantangan dimana minat pembaca surat kabar yang semakin menurun tiap tahunnya dan mengancam keberadaan industri media cetak itu sendiri. Nielsen (2014) mengemukakan peringkat pertama media yang paling dikonsumsi masyarakat adalah televisi (95%). Selanjutnya internet

(33%), radio (20%), surat kabar (12%), tabloid (6%) dan majalah (5%). Hal ini menunjukkan surat kabar menempati posisi yang rendah nomor dua karena masyarakat cenderung lebih memilih televisi, internet dan radio. Rendahnya posisi surat kabar menurut pandangan masyarakat menjadi tuntutan bagi perusahaan penerbit surat kabar untuk terus berusaha agar tetap menjadi yang terpercaya, sehingga masyarakat akan tetap membutuhkan surat kabar untuk mendapatkan informasi yang relevan. Tuntutan yang besar membuat perusahaan harus bekerja lebih keras, serta perusahaan tetap mengelola keberlangsungan hidup sumberdaya manusianya agar sesuai antara tanggungjawab yang harus dikerjakan dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, sehingga tidak memicu timbulnya stres pada karyawan.

Penelitian mengenai tingkat stres kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung pernah dilakukan sebelumnya oleh Gilang, *et al.* (2015), dimana hasil yang diperoleh tingkat stres kerja sebesar 2,92 dari 63 orang karyawan PT Pikiran Rakyat Bandung dan tidak ada data lain mengenai tingkat stres kerja yang berasal dari internal perusahaan sehingga untuk mendapatkan data terbaru maka dilakukan *preliminary test* terkait tingkat stres kerja pada karyawan PT Pikiran Rakyat Bandung seperti pada Tabel 1.2 dibawah ini,

Tabel 1.2 *Preliminary test* stres kerja PT Pikiran Rakyat Bandung (2017)

NO	Pernyataan	%
1	Mengalami stres dan merasa tertekan	61%
2	Memikirkan pekerjaan setelah selesai bekerja	63%
3	Merasa kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan	61%
4	Adanya desakan waktu kerja yang membuat pekerjaan jadi kurang maksimal	56%
5	Melakukan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu	55%
6	Atasan memberikan tekanan yang berat	49%
7	Lingkungan kerja yang kurang nyaman	49%
Rata-rata		56%

Sumber: Data preliminary test yang telah diolah

Pada Tabel 1.2 berdasarkan hasil olah data dari *preliminary test* yang dilakukan pada PT Pikiran Rakyat Bandung diketahui dari 30 orang sampel responden rata-rata tingkat stres kerja secara keseluruhan dari 7 item pernyataan adalah sebesar 56% dengan kategori sedang. Tingkat stres kerja yang tertinggi adalah memikirkan pekerjaan setelah selesai bekerja dengan tingkat stress sebesar 63% dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Pikiran Rakyat Bandung memikirkan pekerjaan secara berkelanjutan baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Sementara, tingkat stres terendah terdapat pada atasan memberikan tekanan yang berat dan lingkungan kerja yang kurang nyaman sebesar 49%. Hal ini menunjukkan karyawan tidak terlalu merasa tertekan dengan atasan dan lingkungan kerjanya yang sudah nyaman.

Kondisi yang dihadapi perusahaan terkait kepuasan kerja dan stres kerja yang ditemukan oleh penulis melalui *preliminary test* adalah pada PT Pikiran Rakyat Bandung dimana rata-rata tingkat kepuasan kerja sebesar 70% dengan kategori tinggi. Sementara rata-rata tingkat stres kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung sebesar 56% dengan kategori sedang. Berdasarkan hasil observasi lapangan yang telah dilakukan dan data yang telah diperoleh, maka dalam penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung.

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar untuk menentukan arah hubungan dalam penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan antara lain penelitian yang telah dilakukan oleh Bemana, *et al.* (2013) dalam *World Applied Sciences Journal* dengan judul *The Relationship among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan arah hubungan signifikan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Dimana ketika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun.

Penelitian selanjutnya yang memiliki kemiripan hasil dengan peneliti sebelumnya yaitu Venkataraman & Ganapathi (2013) dalam *IOSR Journal of Business and Management* dengan judul *A Study of Job Stress on Job Satisfaction Among The Employees of Small Scale Industries*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pada

karyawan industri kecil menunjukkan arah hubungan signifikan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Dimana stres kerja yang rendah memiliki kepuasan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang sudah dibahas sebelumnya maka maksud dalam penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana tingkat stress kerja karyawan, tingkat kepuasan kerja karyawan dan bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan mengambil PT Pikiran Rakyat Bandung sebagai objek yang akan diteliti. Adapun judul yang akan diangkat pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pikiran Rakyat Bandung”**.

1.3 Perumusan Masalah

Sumberdaya manusia merupakan asset terpenting bagi perusahaan. Dengan begitu perlunya pengelolaan sumberdaya manusia yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan pengelolaan stres. Menurut Greenberg dan Baron (2008:188) perasaan stress yang semakin besar seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja mereka.

PT Pikiran Rakyat Bandung belum memiliki data terkait kepuasan kerja dan stres kerja yang berasal dari internal perusahaan sehingga penulis menggunakan *preliminary test* untuk mendapatkan data kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil dari *preliminary test* tingkat kepuasan kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung sebesar 70% dengan kategori tinggi dan tingkat stress kerja sebesar 56% dengan kategori sedang, serta didukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan arah hubungan signifikan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Dimana ketika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun begitu pula sebaliknya ketika stress kerja menurun maka kepuasan kerja meningkat. Penelitian pada industri media khususnya media cetak belum ada penelitian khusus terkait pengaruh stres kerja

terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menjadi daya tarik bagi penulis untuk meneliti lebih dalam mengenai tingkat stress kerja, tingkat kepuasan kerja, serta pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pikiran Rakyat Bandung.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stress kerja karyawan PT Pikiran Rakyat Bandung?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT Pikiran Rakyat Bandung?
3. Bagaimana pengaruh stres terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pikiran Rakyat Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat stres kerja karyawan PT Pikiran Rakyat Bandung
2. Mengetahui tingkat kepuasan karyawan PT Pikiran Rakyat Bandung
3. Mengetahui bagaimana pengaruh stres terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pikiran Rakyat Bandung

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian berdasarkan Sujarweni (2015:59) adalah sebagai berikut:

1. Aspek Praktis: Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola sumberdaya manusia.
2. Aspek Teoritis: Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu khususnya sumberdaya manusia.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat PT Pikiran Rakyat Bandung yang merupakan perusahaan surat kabar harian khususnya untuk daerah Jawa Barat yang berlokasi di Jalan Asia Afrika nomor 77 Bandung 40111.

1.7.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Mei 2017 sampai dengan Desember 2017

1.8 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan tugas akhir berdasarkan Sujarweni (2015:60) adalah,

BAB I PENDAHULUAN: Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA: Bab ini berisikan teori yang diambil dari beberapa kutipan buku, yang berupa pengertian dan definisi, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN: Bab ini menjelaskan desain penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpul data, teknik dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN: Bagian ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN: Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian beserta saran.