

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasilnya atau tidak suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan maka harus mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya. Hal tersebut diperlukan supaya produktivitas kerja dari para karyawan dapat meningkat, karyawan mempunyai kecermatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap sebuah perusahaan. Adanya kerjasama antara karyawan dalam melaksanakan kegiatan yang berbeda maka, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang luas, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien.

Menurut Ernawan, (2016) etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa". Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari

etika kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ernawan, (2007) fungsi etika kerja adalah: 1. Pendorong timbulnya perbuatan, 2. Penggairah dalam aktivitas 3. Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar. Etika Kerja menurut Tasmara, (2010) diukur dengan:

a. Kerja Keras

Kerja keras merupakan berusaha atau berjuang dengan keras atau bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan, atau dengan kata lain bekerja atau bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan atau prestasi.

b. Gaya Bicara

Gaya berbicara merupakan cara berbicara yang dapat menimbulkan daya tarik para pendengarnya.

c. Nilai Kerja

Nilai Kerja adalah *labour theory of value* yaitu teori yang menyatakan bahwa nilai suatu barang ditentukan oleh jumlah tenaga yang diperlukan untuk menghasilkannya dengan pengertian bahwa alat produksi lain dihitung sebagai tenaga kerja yang menghasilkan.

d. Kreatifitas Kerja

Kreativitas kerja merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia untuk melakukan pekerjaan dan bukan yang diterima dari luar diri individu pekerja.

Menurut V. Rivai, (2013) mengemukakan bahwa: “stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan”. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut Mangkunegara, (2017), mengemukakan bahwa: ”stress kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Stress kerja ini tampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Adapun penyebab stress kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu:

1. Lingkungan fisik artinya terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi.
2. Stress karena peran dan tugas artinya karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya.
3. Penyebab stress antar pribadi ( *inter-personal stressors*) artinya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stress kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari jumlah sikap khusus individu, dan

hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Hamali,(2016:200).

Menurut Mangkunegara, (2017; 88) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

- a. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menyadari begitu pentingnya kepuasan kerja bagi perusahaan, maka perusahaan harus lebih memperhatikan etika kerja setiap karyawannya, dengan selalu memperhatikan sikap kerja yang terjadi diantara karyawan agar kepuasan kerja dapat di tingkatkan. Maka hendaknya stres kerja juga benar-benar diperhatikan seperti beban kerja yang berlebihan, agar tidak berdampak pada ketidak kepuasan karyawan tersebut.

**Tabel 1.1**

**Data Hasil Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT**

No	Hasil Kerja	Jumlah Satuan	Waktu yang diperlukan
1	Memberikan Pembangkitan tenaga listrik	700	5 Jam
2	Transmisi dan distribusi	600	70 menit
3	Penjualan tenaga listrik	900	7 Jam
4	Penyedia Tenaga Listrik	800	8 Jam

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, Hasil kerja karyawan yang ada pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT adalah Memberikan Pembangkitan tenaga listrik dengan jumlah satuan 700 dan waktu yang diperlukan sekitar 5 jam, Transmisi dan distribusi dengan jumlah satuan 600 dan waktu yang digunakan sekitar 70 menit, dan Penjualan tenaga listrik dengan jumlah satuan 900 dan waktu yang digunakan sekitar 7 jam, Penyedia Tenaga listrik dengan jumlah satuan 800 dan waktu yang digunakan sekitar 8 jam.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT merupakan sebuah perusahaan milik pemerintah yang bergerak dalam bidang penyedia listrik nasional, bertekad

untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan memenuhi standar ketenagalistrikan yang dapat diterima didunia internasional. Adapun masalah yang di temui pada PT.PLN ( persero) Unit Induk Wilayah NTT adalah kurangnya kepuasan kerja , beberapa karyawan terlihat dari kondisi pekerjaan yang selalu menuntut karyawan untuk selalu bekerja dengan hati-hati dalam menjalankan pekerjaannya.Ada juga beberapa karyawan yang kurang puas dengan rekan kerja.Terutama ada beberapa karyawan yang tidak dapat di ajak untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Masih ada beberapa karyawan yang memiliki etika kerja yang kurang , terlihat dari cara kerja karyawan yang kurang memadai.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik meneliti tentang judul“ **Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT ”.**

### **1.1.Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah penelitian yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah , Pengaruh Etika Kerja dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Wilayah NTT.

### **1.2. Persoalan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka yang menjadi persoalan penelitian ini adalah :

- a. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Wilayah NTT ?

- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Wilayah NTT?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah penelitian adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Wilayah NTT
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Wilayah NTT

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Praktis

Secara akademis ; diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama untuk lembaga Universitas Kristern Artha Wacana khususnya Fakultas Ekonomi.

- b. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat di gunakan bagi PT.PLN (persero) Unit Wilayah NTT menentukan langkah terdahulu dengan etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.