BAB I
PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan perasaan, sikap, dan respon karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki loyalitas terhadap perusahaan, serta mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung mengalami penurunan motivasi, meningkatnya tingkat absensi, rendahnya produktivitas kerja, hingga keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2022), kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil evaluasi dari berbagai karakteristik pekerjaan yang dijalankan. Semakin positif penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Selanjutnya, Kasmir (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam maupun luar individu.

Sementara itu, Hasibuan (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja karyawan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang sering menjadi perhatian adalah stres kerja. Stres kerja muncul ketika karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan, sumber daya, atau waktu yang dimiliki.

Menurut Robbins dan Judge (2022), stres kerja merupakan kondisi dinamis ketika individu menghadapi tuntutan, peluang, atau hambatan yang hasilnya dipandang penting tetapi tidak pasti. Stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat menurunkan semangat kerja, mengganggu kesehatan, dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan. Selain stres kerja, lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja.

Lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, tata ruang kerja, keamanan, dan kebersihan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2023), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan.

PT. PLN (Persero) ULP Oesao merupakan salah satu unit pelayanan yang memiliki peran penting dalam menyediakan dan menjaga kontinuitas pasokan tenaga listrik bagi masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan PT. PLN (Persero) ULP Oesao dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan, seperti pelayanan pelanggan, penanganan gangguan jaringan listrik, pemeliharaan instalasi, serta pencapaian target kinerja perusahaan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja

apabila tidak dikelola dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang mendukung serta motivasi kerja yang tinggi juga diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Priansa (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tercermin secara nyata melalui dinamika perilaku adaptif karyawan di tempat kerja, salah satunya adalah tingkat kehadiran atau absensi. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang optimal cenderung memiliki komitmen kehadiran yang tinggi, sedangkan indikasi ketidakpuasan kerja sering kali termanifestasi dalam bentuk meningkatnya angka absensi dan penurunan kedisiplinan. Oleh karena itu, berikut adalah tingkat absensi karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao sepanjang tahun 2025.

Tabel 1.1

Tingkat Absensi Karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao Tahun 2025

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai	Absen			Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Nyata	Tingkat Absensi (%)
				S	I	A			
Januari	55	19	1.045	12	7	4	23	1.022	2,20
Februari	55	20	1.100	14	8	5	27	1.073	2,45
Maret	55	20	1.100	13	7	4	24	1.076	2,18
April	55	20	1.100	16	10	5	31	1.069	2,82
Mei	55	19	1.045	15	8	4	27	1.018	2,58
Juni	55	18	990	18	10	6	34	956	3,43
Juli	55	23	1.265	16	8	5	29	1.236	2,29
Agustus	55	21	1.155	19	10	6	35	1.120	3,03
September	55	21	1.155	14	8	4	26	1.129	2,25
Oktober	55	23	1.265	13	7	3	23	1.242	1,82
November	55	20	1.100	15	8	5	28	1.072	2,55
Desember	55	22	1.210	12	6	3	21	1.189	1,74

(Sumber : PT. PLN (Persero) ULP Oesao)

Dari data tesebut diketahi tingkat absensi karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao selama Januari–Desember 2025 menunjukkan pola yang berfluktuasi. Tingkat absensi pada bulan Januari sebesar 2,20%, kemudian meningkat menjadi 2,45% pada Februari dan sedikit menurun menjadi 2,18% pada Maret. Pada bulan April tingkat absensi kembali meningkat menjadi 2,82%, kemudian menurun menjadi 2,58% pada Mei. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Juni, yaitu sebesar 3,43%, yang mengindikasikan meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan pada periode tersebut. Selanjutnya, tingkat absensi menurun menjadi 2,29% pada Juli, namun kembali meningkat menjadi 3,03% pada Agustus. Pada bulan September dan Oktober tingkat absensi kembali menurun menjadi 2,25% dan 1,82%, kemudian meningkat menjadi 2,55% pada November sebelum akhirnya turun menjadi 1,74% pada Desember.

Fluktuasi tingkat absensi tersebut menunjukkan bahwa kehadiran karyawan belum sepenuhnya stabil dari bulan ke bulan. Kondisi ini dapat menjadi salah satu indikasi adanya faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti stres kerja, lingkungan kerja fisik, maupun motivasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao.

Ini adalah alasan mendasar peneliti menggunakan variabel stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja dalam penelitian ini untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

pegawai, lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian terdahulu tentang stres kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dilakukan oleh Putri Wijiasih, *et all* (2020). Berdasarkan hasil penelitian ini menujukkan bahwa secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menujukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kepuasan kerja akan semakin menurun. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menujukkan bahwa semakin tinggi atau kuat motivasi kerja yang dimiliki seorang pegawai, maka tingkat kepuasan kerjanya juga akan meningkat secara nyata.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan oleh Franly J. Rauan *et all* Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **"Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan**

Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao".

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah penelitiannya adalah seberapa besar Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian diatas maka rumusan persoalan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao ?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian :

a. Untuk menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao.
b. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja fisik berrpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao.

c. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao.

1.4.2 Manfaat Penelitian :

a. Manfaat penelitian untuk kepentingan akademis, yaitu menjadi referensi untuk penelitian berikutnya.
b. Manfaat penelitian untuk kepentingan praktis, yaitu menjadi referensi atau pedoman kerja bagi objek penelitian khususnya PT. PLN (Persero) ULP Oesao.