

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu pendorong kegiatan operasional dalam perusahaan menjadi suatu aset penting untuk menghadapi tantangan di era global saat ini, banyak perubahan yang terjadi dan berlangsung secara cepat sehingga perusahaan dituntut untuk bisa membuat penyesuaian-penyesuaian terutama kepada karyawannya. Salah satu adaptasi dan cara yang dilakukan yaitu *job enrichment* atau penambahan pekerjaan. Dengan mendorong karyawan agar tidak membatasi diri pada apa yang tertulis di deskripsi pekerjaan mereka secara tidak langsung membuat peningkatan tanggung jawab dan kontrol karyawan atas pekerjaannya. Seperti kita ketahui bahwa setiap karyawan yang bekerja ditentukan oleh atasan mereka, dan pekerjaannya dirancang sedemikian rupa agar memuaskan dan memberi manfaat bagi semua pihak. *Job enrichment* mampu membuat pekerja menjadi termotivasi supaya berhasil mencapai kepuasan kerja dengan kemampuan mereka sendiri. Namun, disatu sisi bisa juga menyebabkan karyawan menjadi stress karena tuntutan pekerjaan yang menjadi berlebih.

Pengayaan Pekerjaan (*job enrichment*) tidak hanya menambah jumlah atau variasi tugas tetapi juga menyediakan kesempatan rotasi pekerjaan. Pendekatan-pendekatan ini mungkin menghilangkan kebosanan, tetapi belum tentu membuat peningkatan positif dalam motivasi (Armstrong, 2014).

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan. Dalam hal ini stres dianggap sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang (Rusinta, Harsono, & Maryati, 2019).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stress merupakan kondisi tegang dan cemas pada karyawan dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan masing-masing, sehingga mengakibatkan ketegangan emosional yang berpengaruh terhadap kondisi mental atau psikis.

Motivasi menurut (Kasmir 2016) merupakan sebuah individu pasti mempunyai motivasi di dalam dirinya guna untuk memberikan arah agar tercapainya sebuah tujuan atau harapan yang ada dalam dirinya, motivasi bersifat positif dikarenakan dapat membuat individu atau masyarakat melakukan hal yang sebelumnya tidak ingin dilakukan dan karena terbentuknya sebuah motivasi (dorongan) maka sebuah individu mau mencoba melakukan yang sebelumnya belum ada di pikirannya. (Kasmir 2016) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan menjadi terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal positif dari tanggapan mengenai profesi seseorang yang ditimbulkan oleh penilaian pekerjaannya, di mana individu mempunyai kepuasan kerja yang baik maka akan mempunyai respon yang baik akan profesinya (Robbins & Judge, 2018). Menurut As'ad (2015), rasa puas dalam bekerja dianggap sebagai suatu respon yang baik dan berkaitan dengan adaptasi yang sesuai dari pekerja atas keadaan maupun lingkungan kerjanya. Penyesuaian ini menyangkut masalah keuangan, status sosial, keadaan psikologis maupun fisik.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan pun akan lebih meningkat.

Jakarta telah dianggap sebagai jantung bisnis dan pusat perekonomian nasional di Indonesia dan di era saat ini dengan dukungan teknologi yang semakin canggih juga membuat manusia harus bisa beradaptasi dengan baik dalam kecepatan yang semakin pesat. Sumber Daya Manusia atau karyawan- karyawan sekarang dituntut untuk bisa mengimbangi dan melakukan pekerjaan tambahan yang kadang diluar dari deskripsi pekerjaan yang sudah tertulis untuk mereka. Penulis melihat ini menjadi suatu gambaran permasalahan bahwa adanya *job enrichment* yang diberikan kepada karyawan bisa membuat semangat kerja tiap karyawan naik dan juga di satu sisi bisa menurun yang menyebabkan stres dan performa kerja menurun yang pastinya berdampak kepada perusahaan juga. Banyak mahasiswa yang bekerja sambil kuliah khususnya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) mengalami hal yang serupa, mereka merasa dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan cukup membuat mereka kerja lebih keras lagi terlebih mereka juga harus belajar dengan baik untuk menyelesaikan studinya.

Penuturan dari rekan penulis yang kebetulan menjadi karyawan swasta di salah satu perusahaan di Jakarta dan menjadi mahasiswa STEI menyebutkan bahwa beliau pernah mengalami beberapa stres kerja yang diterima oleh atasannya yang memberikan *Job enrichment*. Stres kerja yang dialami berupa tugas-tugas yang diberikan dalam terasa berat dan membutuhkan serta beberapa arahan untuk melakukan pekerjaan yang diluar dari jobdesc nya. Maka dari itu beliau merasa *job enrichment* ini menjadi suatu hal yang baik namun disatu sisi bisa menyebabkan tekanan dan mengakibatkan stres kerja namun di satu sisi rekan penulis menyebutkan juga bahwa dengan adanya pekerjaan yang berlebih menjadi suatu motivasi dan ada rasa puas dalam pengerjaannya karena adanya tantangan baru dan pembelajaran baru.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Enrichment* dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Mahasiswa STEI Jakarta).

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, berdasarkan latar belakang diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *Job Enrichment* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Mahasiswa STEI Jakarta yang bekerja
2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Mahasiswa STEI Jakarta yang bekerja
3. Apakah *Job Enrichment* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Mahasiswa STEI Jakarta yang bekerja
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Mahasiswa STEI Jakarta yang bekerja
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Mahasiswa STEI Jakarta yang bekerja
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung *Job enrichment* terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja pada Mahasiswa STEI Jakarta yang bekerja
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja pada Mahasiswa STEI jakarta yang bekerja

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Enrichment* terhadap Motivasi Kerja pada Mahasiswa STEI Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Mahasiswa STEI Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Enrichment* terhadap Kepuasan Kerja pada Mahasiswa STEI Jakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Mahasiswa STEI Jakarta

5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Mahasiswa STEI Jakarta
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *Job Enrichment* terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja pada Mahasiswa STEI Jakarta yang bekerja
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja pada Mahasiswa STEI Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penulisan penelitian dari ini adalah antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis Hasil dari penelitian ini adalah pendalaman di bidang manajemen sumber daya manusia yang berguna untuk masyarakat atau dunia bisnis.
2. Manfaat Praktis Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambahkan pengetahuan dan memberikan sumbangan dalam pemahaman ilmu ekonomi di bidang sumber daya manusia mengenai Pengaruh Job enrichment dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Manfaat praktis penelitian ini terdiri atas dua bagian, yaitu:
 - a. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat menggiatkan dan mendorong penelitian berikutnya yang lebih baik dan menjadi pengetahuan serta referensi bagi penelitian – penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Manfaat Bagi Penulis Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam menambah teori atau wawasan, dan memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang Sumber Daya Manusia.