

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sebuah tolak ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, karena dengan semua kemajuan dan perkembangan zaman yang terasa sangat pesat dan cepat menciptakan berbagai persaingan yang kompetitif antar perusahaan. Perusahaan harus mampu menyiapkan sarana dan prasarana yang mampu mendorong terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas. Kecanggihan dan kemajuan zaman harus diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan unggul agar tidak terdapat ruang yang menyebabkan berbagai macam permasalahan operasional ataupun *human error*.

Tanpa disadari perusahaan terkadang menuntut sumber daya manusia untuk dapat lebih meningkatkan perfoma kerjanya dalam menyelesaikan tugas dan kewajibanya sebagai karyawan, agar target perusahaan dapat terpenuhi dan tujuan perusahaan dapat dicapai. Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang mampu mempengaruhi tumbuh kembang sebuah perusahaan, kinerja karyawan yang baik dan disertai dengan etos kerja yang tinggi mampu membantu perusahaan dalam mendapatkan keuntungan dan mencapai taget perusahaan, namun jika

kinerja karyawan buruk dan menurun maka perusahaan akan merugi Asmawiyah (2018).

Kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah proses pekerjaan selama periode tertentu atas dasar kesepakatan yang telah di tentukan Edison (2016). Kinerja sumber daya manusia atau yang sering disebut karyawan merupakan hal yang sifatnya tidak statis dan mampu berubah – ubah sehingga perusahaan mempunyai peranan penting untuk tetap bisa menjaga kestabilan kinerja karyawannya, hal tersebut dapat ditempuh dengan cara pelatihan, pendidikan, kompensasi yang layak dan setimpal dengan waktu dan tenaga yang diberikan serta lingkungan kerja yang baik bagi para karyawan.

Tuntutan perusahaan yang mengharuskan setiap karyawannya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya guna pencapaian tujuan perusahaan dan beban kerja yang berlebih yang diberatkan kepada karyawan agar target perusahaan terpenuhi, tanpa disadari hal tersebut mampu mendorong karyawan mengalami stres kerja. Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri Hasibuan (2014). Stress kerja merupakan sebuah istilah yang menggambarkan seorang individu yang mengalami tekanan dan stres akan terjadi jika seseorang merasa mengerjakan suatu pekerjaan diluar dari batas kemampuannya sehingga hal tersebut dapat menimbulkan rasa gelisah dan frustrasi yang merupakan gambaran awal dari stress kerja Noor dkk (2016).

Namun jika perusahaan mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan mampu menurunkan tingkat stres kerja karyawan menjadi rendah atau bahkan menghilangkannya, maka karyawan tidak akan merasa pekerjaan yang dihadapinya sebagai sebuah beban melainkan di kategorikan sebagai sebuah tantangan yang dapat menambah keahlian dan kemampuannya. Jika tingkat stres tinggi yang diakibatkan dari adanya tuntutan dan pemberian tugas kerja yang berlebih maka perasaan senang ataupun positif terhadap pekerjaanpun akan hilang dan secara tidak langsung akan menurunkan kepuasan.

Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2018), Putra dkk (2017), Pradana T.P (2019) dan Ardita dkk (2018) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda halnya dengan hasil penelitian dari Rahmat (2016), Supriyatun dkk (2018) dan Faudin dkk (2016) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan dan pandangan positif terhadap pekerjaanya yang di hasilkan dari sebuah evaluasi terhadap karakteristiknya Robbins & Judge (2016). Seorang karyawan dikatakan mengalami kepuasan kerja jika karyawan tersebut memiliki pandangan positif dan merasakan kesenangan terhadap pekerjaanya. Dengan adanya perasaan tersebut karyawan akan mempunyai kinerja yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkanya. Namun jika seorang karyawan sudah tidak lagi merasakan kesenangan terhadap pekerjaanya yang diakibatkan oleh

adanya beban kerja berlebih dan tuntutan pekerjaan yang tinggi maka hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan. Semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi kinerjanya. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Prasilowati (2019), Putriana & Herawati (2018), Erawan dkk (2018), Haryono (2019) dan Aluf dkk (2017) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Puteri & Alsa (2019) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan cenderung akan meningkat jika pekerjaan yang dihadapinya tidak menjadi beban dan tidak banyak menuntut karyawanya. Karyawan yang memiliki banyak tekanan dan tuntutan dapat berimbas pada terbentuknya stres kerja yang cenderung akan mengganggu prosesnya bekerja karena seseorang yang mengalami stress kerja akan mengalami kesulitan untuk konsentrasi dan merasakan kekhawatiran berlebih yang dapat berimbas pada penurunan kualitas kinerjanya Ningsih dkk (2019) Sejalan dengan hasil penelitian Ningsih (2018), Lukito & Alriani (2018), Setyawati dkk (2018) dan Yanti dkk (2017) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandrawan (2016), Prasetyo (2019), Yoga dkk (2018) dan Erwin (2017) yang mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja yang dibiarkan begitu saja akan semakin berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung merasakan ke tidak puasan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, bisa saja karena adanya tuntutan, batas waktu yang cepat untuk mengerjakan tugas dan waktu kerja yang melebihi standar. Tanpa disadari hal tersebut mampu menghilangkan kepuasan kerja seorang karyawan dan secara tidak langsung akan berdampak terhadap kinerjanya karena melalui perantara kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Stres kerja yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja seseorang dan secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan, senada dengan hasil penelitian Sugama (2017), Hanim (2016), Wahyuni dkk (2016) dan Wijayanti (2018) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja terbukti dapat memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Pradana T.P (2019), Puspita I.A (2018) dan Ningsih (2018) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak terbukti dapat memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam dunia bisnis, banyak sekali terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kualitas karyawan. Masalah tersebut tidak akan terjadi jika kedua sisi dapat memahami dan menjalankan hak dan kewajibanya sesuai dengan apa yang telah di sepakati. Tujuan perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan harus dapat dicapai. Namun terkadang perusahaan terlalu berambisi dan menuntut karyawanya agar dapat meningkatkan

kinerjanya. Untuk mencapai target perusahaan terkadang karyawan dibebani beban kerja yang tinggi, jam kerja yang melebihi standar kemampuan dan waktu penyelesaian tugas yang sangat singkat. Tanpa disadari hal tersebut mampu membuat kinerja karyawan menjadi kurang maksimal dan membuat kepuasan kerja karyawan menurun. Salah satu cara yang dapat mengatasi berbagai macam permasalahan karyawan adalah dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan sebaik – baiknya dan berusaha memberikan kepuasan yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Jika sumber daya manusia terkelola dengan baik maka kinerja perusahaanpun akan semakin meningkat kearah yang lebih baik dan target perusahaanpun dapat dicapai dengan cepat dan tepat.

Perusahaan Merak Avian merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bordir yang menyediakan berbagai macam kebutuhan sandang bagi para konsumen muslim baik berupa gamis, baju koko, mukena, sepasang baju muslim anak dan perlengkapan lainnya. Dengan mayoritas penduduk Indonesia yang muslim menjadi peluang emas bagi perusahaan Merak Avian untuk terus mengembangkan dan memajukan perusahaanya. Tidak hanya Kota Tasikmalaya dan Kota – kota lainnya yang ada di Jawa barat yang menjadi target perusahaan melainkan pasar Jabodetabek dan Sumatera pun sudah dapat dikendalikan. Sebagai perusahaan yang memproduksi berbagai macam pakaian muslim dan sudah mempunyai target pasar yang luas, Perusahaan Merak Avian harus mampu

menunjukkan profesionalitasnya dalam memberikan kualitas produk dan layanan yang baik kepada konsumennya.

Semakin besar suatu perusahaan maka target penjualannya pun harus semakin tinggi agar perusahaan dapat menutupi biaya produksi dan meraih keuntungan sesuai dengan apa yang telah di targetkan . Permintaan konsumen terhadap barang yang di produksi cenderung meningkat ketika memasuki bulan puasa dan hari besar muslim lainnya. Semakin banyaknya permintaan konsumen maka semakin padat juga jam operasional bekerjanya. Dengan target produksi dan waktu yang telah di tetapkan menekan karyawan untuk dapat mencapai semua itu dengan tepat dan cepat. Target produksi yang tinggi membutuhkan waktu lebih untuk pemenuhanya, statandar waktu kerja yang normal tidak bisa di terapkan jika target dan beban kerja yang diberikan tinggi. Mau tidak mau karyawan harus bekerja melebihi standar waktu kerja pada biasanya atau yang lebih sering dikenal dengan istilah lembur. Agar mesin terus beroperasi dan target penjualan dapat terpenuhi maka perusahaan harus memberlakukan juga pembagian *shift kerja* untuk malam dan pagi hari.

Dengan tanggungan pekerjaan yang tinggi masih banyak saja terdapat karyawan yang kinerjanya kurang maksimal dan melalaikan pekerjaanya seperti istirahat pada jam kerja, mengoperasikan *gadget* dan berbincang dengan karyawan lainnya dengan mengenyampingkan pekerjaan. Masalah tersebut terjadi karena adanya tuntutan untuk mencapai target produksi sesuai dengan waktu yang telah di tentukan, beban kerja yang

melebihi standar kemampuan atau kesanggupan dan mungkin karena masih belum terpenuhinya kepuasan karyawan terhadap apa yang perusahaan berikan. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja yang terjadi pada karyawan tersebut merupakan keluhan dari salah satu pemilik Perusahaan Merak Avian yang merupakan rekan dari peneliti sendiri.

Berdasarkan pembahasan latar belakang di atas dan masih terdapatnya *research gap* antar variabel penelitian. Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Setyadi, Wartini, & Wijayanto, 2016) dengan judul pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini memodifikasi variabel keterlibatan kerja dengan menggantinya menjadi variabel stres kerja. Maka judul penelitian ini adalah “PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas permasalahan pokok yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Merak Avian ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Merak Avian?

3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Merak Avian?
4. Apakah stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Merak Avian.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Perusahaan Merak Avian.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan Perusahaan Merak Avian.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi antara stres kerja terhadap kinerja pada karyawan Perusahaan Merak Avian.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis : Dapat menambah pembelajaran, pengetahuan, pengalaman dan wawasan di bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai masalah stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan acuan bagi studi yang berhubungan dengan masalah tentang stress kerja ,kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
3. Bagi Masyarakat : diharapkan akan memberikan informasi bermanfaat berupa pengetahuan mengenai stress kerja ,kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
4. Bagi Instansi Terkait : Dalam hal ini adalah Perusahaan Merak Avian, hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan acuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang berhubungan dengan masalah stres kerja dan kepuasan kerja guna untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan efektif dan efisien.