

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan teknologi dan informasi yang pesat belakangan ini serta untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam menjalankan tujuan perusahaan. Dalam meningkatkan sumber daya manusia harus di kembangkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. (Winanti, 2018)

Sebuah organisasi dalam mencapai tujuan tersebut pun harus memiliki kualifikasi sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan perusahaan atau organisasi. Agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, seperti memiliki keahlian dalam tugas dan tanggung jawabnya, mampu merealisasikan tugasnya dengan keterampilan yang dimiliki dan produktif, inovatif, kreatif, loyal, dapat dipercaya, bisa bekerja dalam tim serta berwawasan luas dan tidak buta teknologi. Maka sumber daya manusia pun harus dikelola dengan baik dengan manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang merupakan faktor yang penting dalam organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia didalam perusahaan diharapkan memiliki kinerja yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Rachmawati (Hasibuan,2014), kinerja diartikan sebagai yang didapatkan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, keseriusan dan durasi. Putri (Wirawan, 2022) berpendapat kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh manfaat atau indikator suatu tugas dalam jangka waktu tertentu. Penilaian kinerja merupakan prestasi kerja organisasi yang dihasilkan dari kerja sama antara pegawai yang bersangkutan dengan organisasi tempat pegawai itu bekerja. (Sopiah, 2018)

Kinerja karyawan menurun dapat mengakibatkan nilai *deduction* yang semakin tinggi dikarenakan banyaknya target yang tidak tercapai. Dalam hal tersebut ada

faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan (Handoko dalam Akbar,2018).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa tingkat kerja salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Mahfudz (Sasono, 2017) beban kerja berlebihan yang pada individu dapat menimbulkan stres dalam pekerjaannya. Karena setiap individu memiliki kapasitas kerja yang terbatas dan butuh waktu istirahat yang cukup. Perusahaan harus meminimalisasi kelebihan beban kerja melalui pencegahan-pencegahan maupun perbaikan keadaan stres tersebut. Stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memiliki dampak yang positif maupun negatif. Dampak positif stres kerja pada tingkat rendah sampai tingkat berat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan kinerja karyawan.

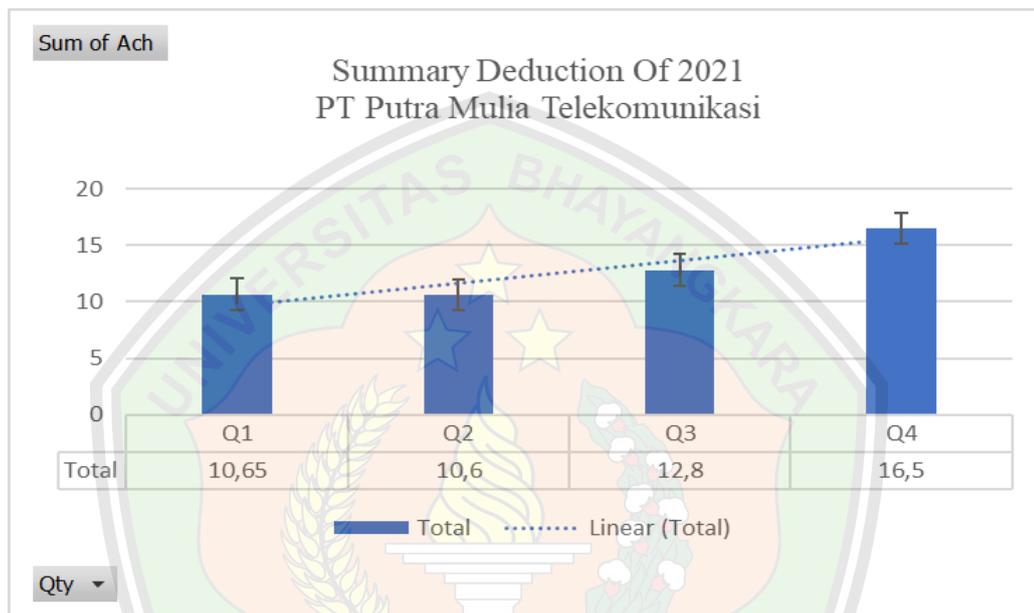
Menurut Bayhaqi (Ivancevich & Hermita, 2011) stres merupakan respon adaptif, disela pertikaian individual atau proses psikologi, yakni satu konsekuensi dari lingkungan, keadaan atau perkara eksternal yang membebankan psikologi atau fisik yang besar atas seseorang.

Stres kerja pun bisa disebabkan oleh faktor *one the job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim tropis. *Off the job* antara lain dari kekawatiran finansial, masalah asuransi yang bersangkutan dengan anak, fisik, masalah perkawinan (misal perceraian), perubahan yang terjadi ditempat tinggal, serta permasalahan pribadi lainnya menurut Asmadin dalam (Handiko & Raunaqi, 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai-nilai penting yang ada dipekerjaan. Indikator dalam kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja menurut (Saputra, 2022).

Berdasarkan wawancara dengan karyawan *managed service* PT. Putra Mulia Telekomunikasi pada 31 maret 2022 yang dilakukan via telepon dengan 15 orang dapat ditemukan terdapat kurangnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang dikeluhkan dengan kompensasi yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan, waktu yang tidak menentu dan terlalu panjang, prosedur dan peraturan kerja yang terlalu sering berubah.

Tabel 1. 1 Summary Deduction Of 2021 PT Putra Mulia Telekomunikasi



Sumber : Summary Deduction 2021 PT Putra Mulia Telekomunikasi

Berdasarkan data penurunan kinerja di PT Putra Mulia Telekomunikasi disimpulkan bahwa pada Q4 terjadi penurunan kinerja perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan manager terkait pada hari kamis, 28 april 2022, menyatakan bahwa adanya penurunan kinerja PT Putra Mulia Telekomunikasi dikarenakan ada target target yang tidak tercapai.

Salah satu pengaruh kinerja karyawan merupakan faktor kepuasan kerja, namun pada dasarnya kepuasan kerja faktor yang penting bagi karyawan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya serta meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu perilaku karyawan akan pekerjaan yang berhubungan dengan kondisi kerja, hubungan antar karyawan lain,

kompensasi yang diterima, dan masalah yang menyangkut faktor psikologi dan fisik Suhaji (Sutrisno, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan dan memilih judul penelitian:

“PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTRA MULIA TELEKOMUNIKASI”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini :

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Putra Mulia Telekomunikasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Putra Mulia Telekomunikasi ?
3. Apakah terdapat stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Putra Mulia Telekomunikasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres terhadap kinerja karyawan di PT Putra Mulia Telekomunikasi
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Mulia Telekomunikasi
3. Untuk mengetahui pengaruh stres dan kepuasan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Mulia Telekomunikasi

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini dapat menambah wawasan atau pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pembaca

Merupakan bahan informasi tentang stres serta kepuasan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai kondisi kinerja karyawan dan faktor yang menyebabkannya.

c. Bagi pengembangan penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini untuk salah satu sumber referensi bagi penelitian berikutnya yang mengkaji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Untuk memudahkan penulisan dan memperoleh data penulis menetapkan batasan masalah “Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Mulia Telekomunikasi”

1.6 Sistematis Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori-teori yang mengenai kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja, motivasi kerja, indikator motivasi kerja, disiplin kerja, indikator disiplin

kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil organisasi / perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V PENUTUPAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dalam sebuah penelitian

