

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Banyak ahli mengungkapkan pengertian kinerja yang berbeda-beda tapi mengarahkan arti yang sama. Sinambela (2016) menyatakan kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Mathis (2002) berpendapat kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas *output*, waktu *output*, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja dapat dikatakan baik dan sukses jika tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai. Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja dengan melihat kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Banyak penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan masalah kinerja pegawai. Nur (2013) meneliti tentang kinerja pegawai rendah dan menunjukkan bahwa banyak pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karena terjadi konflik, stres kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan Taurisa dan Ratnawati (2012), meneliti kinerja karyawan yang menurun dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak tercipta. jadi kedua variabel tersebut berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Sriwidodo (2007), hasil penelitian ini dijelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan, kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Pasar Suakarta ada pengaruh yang positif dan signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Juniantara dan Riana (2015), menjelaskan bahwa minimnya penghargaan dan dukungan menyebabkan terjadinya kinerja menurun, jadi pengaruh motivasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koprasi di Denpasar.

Adapun Astianto (2014) meneliti terkait kinerja karyawan dengan menyimpulkan bahwa meningkatkan kinerja karyawan dengan cara melakukan evaluasi stres kerja dan beban kerja yang dimpengaruhi kinerja karyawan.

Engkoswara dalam Sinambela (2016) berpendapat, kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, karena peningkatan kinerja pegawai tidak hanya peristiwa yang seketika, tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang terususun baik dalam waktu tertentu. Lebih lanjut lagi dikatakan bahwa kinerja pegawai perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan organisasi atau perusahaan.

Menurut Mathis dan Glinow (2004), ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan kerja yang dilakukan, hubungan pegawai dan organisasi. Handoko (2008) menyatakan bahwa, stress kerja, kepuasan kerja, upah kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja.

PT. Nawakara Perkasa Nusantara merupakan perusahaan yang memproduksi jasa keamanan. Saat melakukan observasi di PT. Nawakara Perkasa Nusantara, karyawan memiliki beban kerja yang harus diselesaikan dengan tepat waktu. Dalam kondisi tertentu pekerjaan karyawan akan menumpuk dan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga karyawan diperlukan waktu tambahan atau lembur. Dengan kondisi tersebut kemungkinan karyawan akan menghadapi stres kerja yang disebabkan beban kerja yang dirasa karyawan cukup berat, dan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Akan tetapi bisa saja karyawan menerima beban kerja yang diberikan dengan merasa puas karena sudah menyelesaikan pekerjaannya dan hasil kerjanya di dukung oleh manajer PT.Nawakara Perkasa Nusantara sehingga kinerja mereka menjadi naik atau stabil. Hasil pengamatan dan diskusi manajemen PT. Nawakara Perkasa Nusantara selama magang juga menyarankan bahwa kepuasan kerja juga dianggap cukup memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah penting dalam suatu organisasi dan perlu dievaluasi. Evaluasi dapat dilakukan dengan mengidentifikasikan, dan menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Untuk kasus di PT. Nawakara Perkasa Nusantara dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu stres dan kepuasan kerja diduga memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini memfokuskan terhadap kedua faktor tersebut dalam mempengaruhi kinerja di PT. Nawakara Perkasa Nusantara. Sesuai dengan hal ini, judul penelitian ini adalah: **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil magang, yaitu melalui pengamatan dan diskusi dengan manajemen, stress kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja di PT. Nawakara Perkasa Nusantara. Atas dasar tersebut, dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa permasalahan :

1. Apakah stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara?
2. Apakah kepuasan kerja menimbulkan kinerja karyawan karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara?
3. Apakah stres dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel lain seperti kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini akan memberikan evaluasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara, khususnya terhadap seberapa besar kontribusi stress dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini akan menjadi masukan bagi manajemen PT. Nawakara Perkasa Nusantara untuk memperbaiki kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan misalnya stres kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara secara keseluruhan.

1.5 Batasan Masalah

Karena masalah yang terkait dengan kinerja sangat luas dan dipengaruhi terhadap variabel yang variatif. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN, bab ini terbagi menjadi beberapa sub bab yang berisi: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, pada bagian ini menguraikan tentang landasan teori meliputi kinerja, pengertian kinerja, faktot-faktor mempengaruhi kinerja, sasaran kinerja indikator kinerja, sumber daya manusia, stres kerja, pengertian stres kerja, dimensi stres, sumber-sumber stres, penyebab stres, stres kerja & prestasi kerja, indikator stres kerja, kepuasan kerja, pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja, penyebab kepuasan kerja, indikator stres kerja, kepuasan kerja, pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja, penyebab kepuasan kerja, indikator stres kerja.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN. Profil Perusahaan, Analisis Data: Karakteristik Responden, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis; Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji f).

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN, Bab ini menguraikan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANJERIAL, Bab ini berisikan simpulan dari hasil penelitian dan implikasi manajerial serta saran terhadap perusahaan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja dengan cara meniliti stres kejrja dan kepuasan kerja.