BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus diperhatikan oleh manajemen dalam menjalankan pekerjaan dan organisasinya. Setiap entitas organisasi perlu memiliki tim sumber daya manusia yang handal dan berkualitas untuk optimalisasi kinerja perusahaan. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mencapai keberhasilan dalam tujuan organisasinya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan sehingga mereka berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawannya dan masyarakat (Azhari & Supriyatin, 2020). Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia atau dapat dikatakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya manusia lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Amelia & Sudarso, 2021). Manajemen sumber daya manusia mencakup kebijakan, praktek, dan sistem yang berpengaruh terhadap tingkah laku, sikap, dan kinerja para karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia dinilai mempunyai dampak penting bagi perusahaan (Kasmir, 2019). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu ditangani secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia yang unggul akan

Pengaruh Stres.., Novia Ardhana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2024

mampu memberikan umpan balik kepada perusahaan berdasarkan harapan perusahaan (Hairudin et al., 2023).

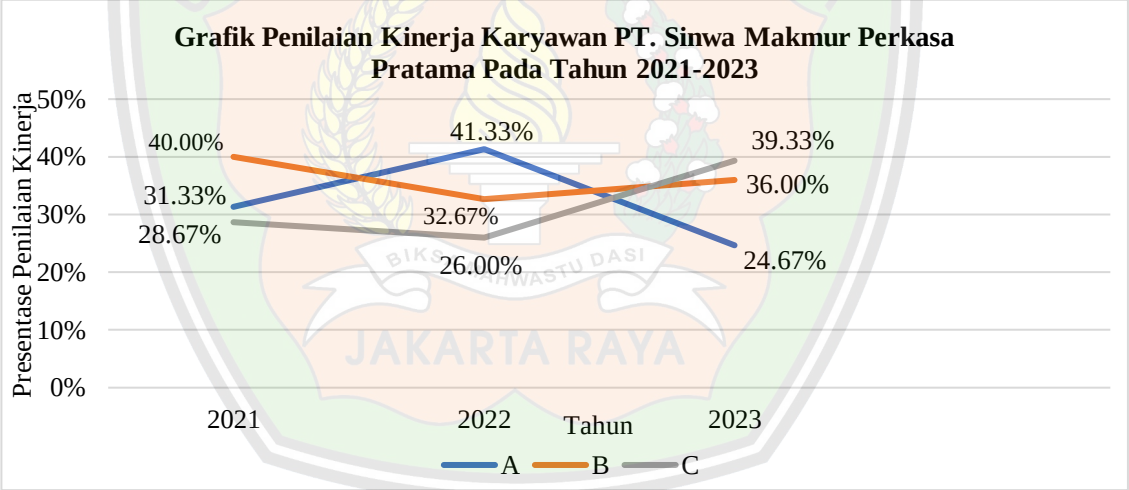
Aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan perilaku sebenarnya setiap orang sebagai hasil pekerjaannya sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dari sudut pandang ini jelas bahwa kinerja merupakan suatu bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai, oleh karena itu kinerja inilah yang harus dicapai pegawai dalam bekerja (Rohman & Ichsan, 2021).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh karyawannya. Kinerja karyawan berhubungan langsung dengan perkembangan perusahaan. Apabila seorang pegawai berketerampilan tinggi dan mau bekerja karena di gaji sesuai kesepakatan, apabila karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka kinerjanya akan baik. Apabila karyawan dan atasan berkinerja baik maka akan berdampak pada baik pula kinerja organisasi, semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga memungkinkan perusahaaan untuk bertahan dalam persaingan global (Hariana, 2021).

Kinerja karyawan yang menurun dapat mengakibatkan potongan gaji yang semakin tinggi dikarenakan banyaknya target yang tidak tercapai. Karyawan harus mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, tentu saja tidak semuanya berjalan sebagaimana mestinya, karena ada beberapa kondisi yang menjadi kendala dalam upaya ini. Oleh karena itu, karena tujuan dan periode waktu di mana tugas tidak dapat diselesaikan sesuai dengan yang telah ditetapkan, karyawan

dapat menyelesaikan tugas pada waktu istirahat atau bahkan pada waktu lembur. Akibatnya akan meningkatkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat mengakibatkan menurunnya kemampuan kerja dan ketahanan fisik pekerja sehingga menurunkan kualitas kinerja pekerja akibat kurangnya waktu istirahat. Dalam hal tersebut ada faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjan, sistem kompensasi, desain pekerjaan (Handoko, 2018).

Berikut data grafik Penilaian kinerja karyawan PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama pada tahun 2021-2023:



Gambar 1. 1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama Pada Tahun 2021-2023

Sumber : Data yang diolah dari PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama Pada Tahun 2023

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan grafik penilaian kinerja karyawan pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama disimpulkan bahwa pada tahun 2021-2023 terjadi penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan karyawan yang memperoleh nilai A

sebesar 6,67%. Sedangkan karyawan yang memperoleh nilai C mengalami kenaikan sebesar 10,67%. Penurunan kinerja pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama ini terjadi dikarenakan ada target yang tidak tercapai dalam menyelesaikan pekerjaan, beban pekerjaan yang berlebihan dan terjadi tekanan atau stres pada pribadi seseorang dalam melakukan kegiatan perusahaan dan ketidakpuasan karyawan yang dikeluhkan dengan gaji atau upah yang masih tidak sesuai dengan beban pekerjaan, sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Stres merupakan kondisi internal yang disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang dapat merusak dan tidak terkendali. Seorang karyawan dapat mengalami stres kerja jika beban kerja yang didapatkan berlebihan serta desakan waktu mengakibatkan karyawan menjadi tertekan dan stres (Sidik et al., 2022).

Stres kerja pun bisa disebabkan oleh faktor pekerjaan itu sendiri antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim tropis. Faktor di luar pekerjaan antara lain dari kekhawatiran finansial, masalah asuransi yang bersangkutan dengan anak, fisik, masalah perkawinan (seperti perceraian), perubahan tempat tinggal, dan permasalahan pribadi.

Stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif dari stres kerja tingkat rendah hingga berat bersifat fungsional yaitu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dampak negatif dari stres kerja yang tinggi adalah menurunnya kinerja karyawan. Stres yang tidak

tertangani dengan baik seringkali mengakibatkan seseorang tidak mampu berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik itu lingkungan kerja maupun lingkungan luar (Widarta, 2019).

Berdasarkan wawancara dengan manager kondisi permasalahan yang terdapat pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama mengenai stres kerja yaitu banyaknya pekerjaan dengan deadline yang sangat cepat, dan kurangnya pemahaman terhadap pekerjaan sehingga menimbulkan perasaan jenuh dan bosan atas pekerjaan tersebut. Apabila tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak maka dapat terjadi tekanan kerja yang dapat menciptakan stres, hal tersebut berpotensi menimbulkan masalah dengan para karyawan. Situasi stres dapat menciptakan tingkat ketegangan emosional yang berlebihan, menghalangi kemampuan karyawan untuk mempertahankan pikiran positif selama bekerja. Akibatnya, pekerjaan mungkin tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan., namun jika stres kerja ini mampu dilewati oleh karyawan dengan lebih positif sebagai bentuk tantangan untuk melatih dirinya maka karyawan akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan karyawan akan berusaha selalu melakukan manajemen waktu dalam penyelesaian pekerjaannya, sehingga stres kerja ini akan dilewati dengan lebih positif.

Selain stres kerja, kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaanya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan

demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting harus dimiliki seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan (Azhari & Supriyatin, 2020).

Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menghasilkan sebuah hasil kerja atau kinerja yang lebih tinggi bahkan memungkinkan untuk melakukan pengembangan individual secara inisiatif untuk kemajuan organisasi. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung hanya akan menyelesaikan tugas tempat kerja pada batas minimum (Mardiani & Khamdanah, 2022).

Kepuasan kerja didukung oleh beberapa faktor-faktor seperti sikap positif yang dimana sikap positif tersebut didapatkan jika karyawan mendapatkan apa yang karyawan inginkan di perusahaan itu seperti perlakuan yang adil dan gaji yang tepat waktu. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya. Sebaliknya apabila karyawan kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya (Bahua et al., 2022).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan manager kondisi permasalahan yang terdapat pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama mengenai kepuasan kerja yaitu terdapat bahwa kurangnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang dikeluhkan dengan gaji atau upah yang masih tidak sesuai dengan beban pekerjaan,

waktu yang tidak menentu dan terlalu panjang, prosedur dan peraturan kerja yang terlalu sering berubah, sehingga dari permasalahan ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan saat berkerja.

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

"Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama"

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama?
3. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan permasalahan, maka peneliti ingin mencapai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan 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 kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

   b. Bagi Perusahaan

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

   c. Bagi peneliti 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 Sistematika Tugas Akhir

Dari sistematika penulisan untuk dapat mempermudah dalam memberikan sebuah acuan serta gambaran mengenai isi dari penelitian ini, maka pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan teori bagi penelitian, telaah empiris, kerangka konseptual, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel, skala pengukurannya, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil organisasi / perusahaan, hasil olah data, deskripsi data, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dari peneliti kepada pihak yang terkait.