

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Tujuannya adalah untuk menyediakan unit kerja yang efisien bagi organisasi. Dalam kaitan ini, MSDM menguraikan bagaimana suatu organisasi harus memiliki, mengembangkan, bekerja, mengevaluasi, dan mempertahankan kuantitas dan kualitas karyawan yang tepat. (Amelia et al., 2022). SDM adalah mode operasi yang paling penting dalam organisasi mana pun karena memungkinkan kontributor untuk memberikan kontribusi yang tidak penting terhadap tujuan organisasi. (Faeni, 2023) Contoh pertama tentang manusia yang berkontribusi terhadap bisnis dapat dilihat dalam proses produksi. Ketika sebuah bisnis memiliki dukungan finansial yang kuat, bahan mentah yang melimpah, dan teknologi mutakhir namun tidak memiliki basis SDM yang kuat, proses produksi tidak akan berjalan lancar (Arifin & Dibyo, 2016)

Stres di tempat kerja adalah salah satu jenis stres emosional yang dapat muncul karena kurangnya keselarasan antara harapan kerja dan kapasitas individu untuk mengatasi stres. (Fardah & Ayuningtias, 2020). Ketika mereka tidak mampu menikmatinya maka mereka akan mengalami stres. Salah satu indikator Stres kerja yaitu, dapat diukur dari target sebuah Perusahaan. Target sebuah Perusahaan yang ditetapkan dapat menjadi salah satu alasan terhadap kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dalam Perusahaan yang dapat dipengaruhi dari Stres kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, dan kompetensi yang dimiliki karyawan. Target

Perusahaan yang membebani karyawan atau melebihi kemampuan karyawan dapat menjadi salah satu faktor Stres kerja.

Tabel 1.1 Target Penjualan Cup Periode September 2022-September 2023

TARGET PENJUALAN CUP			
Outlet	Target	Actual	Persentase tidak tercapai
Kopi Kenangan BP Hollywood	68910	61782	-7%
Kopi Kenangan Living Plaza	66400	61269	-5%
Kopi Kenangan Ruko Karangasih	53900	47908	-5%

Sumber : Data diolah, 2023 Outlet Kopi Kenangan di Cikarang Utara.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, total target penjualan Kopi Kenangan per cup periode Sept 2022-Sept 2023 tidak mencapai target yang diberikan setiap bulannya yaitu, 1 roll cup berisi 50 pcs dan target penjualan perhari 4-5 roll cup sedangkan penjualan pada periode setahun terakhir hanya mampu menjual dengan rata-rata 1-3 roll cup/hari . Dari tabel target diatas dapat disimpulkan bahwa penjualan yang di targetkan Perusahaan setiap bulannya masih terlalu jauh dari kemampuan karyawan sehingga dapat menyebabkan tekanan kerja yang menyebabkan adanya Stres kerja pada karyawan Kopi Kenangan di setiap outlet di Cikarang Utara. Ketika tingkat stres karyawan meningkat, kepuasan kerja karyawan akan menurun atau mencapai ambang batas yang lebih rendah. Sebaliknya, semakin kecil tingkat stres kerja yang sebenarnya ada, maka semakin kecil pula tingkat stres kerja pada karyawan. (Novaritpraja, 2020)

Tabel 1.2 Absensi Kedisiplinan Periode Sept 22-Sept 23

Bulan	Jumlah karyawan	Disiplin	Tidak disiplin
September	50	23	27
Oktober	50	22	28
November	50	18	32
Desember	50	18	32
Januari	50	24	36
Februari	50	25	25
Maret	50	22	28
April	50	19	31
May	50	30	20
Juni	50	20	30
Juli	50	23	27
Agustus	50	31	19
September	50	23	27

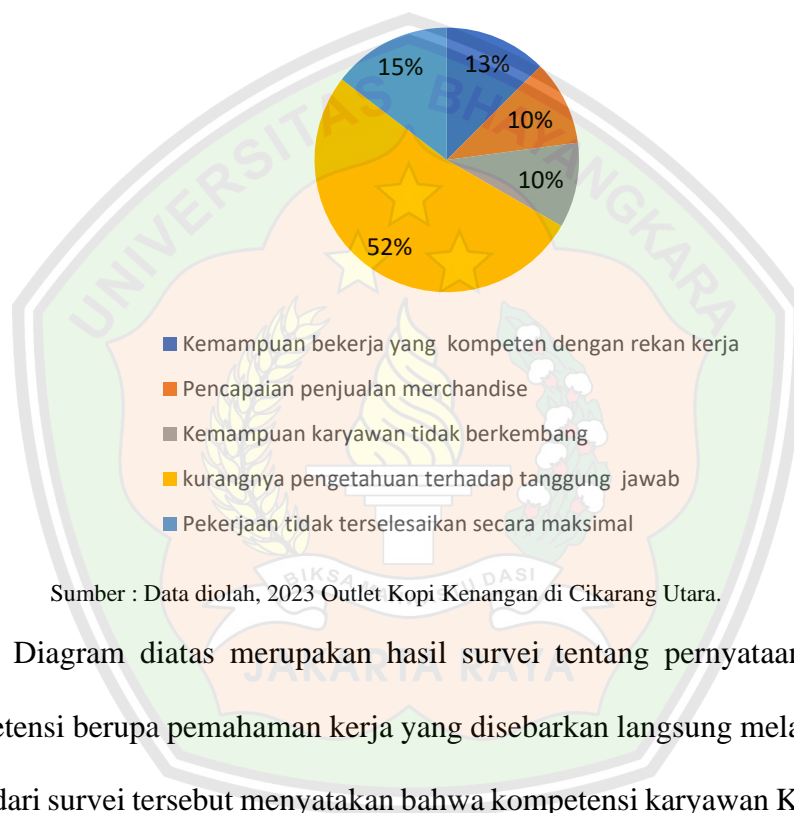
Sumber : Data diolah, 2023 Outlet Kopi Kenangan di Cikarang Utara.

Tabel 1.2 diatas menjelaskan bahwa setiap bulannya tingkat indiscipliner kerja karyawan pada outlet Kopi Kenangan di Cikarang Utara lebih besar dari jumlah disiplin. Tepatnya pada bulan September, Oktober, November, Desember, Januari, Maret, April, Juni, Juli dan September 2023. Banyak faktor yang mempengaruhi ketidaksiplinan tersebut misalnya, izin, tanpa keterangan, terlambat, dan pulang lebih awal. Apabila karyawan memiliki sikap dan perilaku terhadap aturan menunjukkan apa yang sebelumnya ingin dicapai, maka kepuasan kerja pun akan meningkat. (Fauziah & Septiani, 2022) atau apabila kepuasan kerja karyawan sudah memuaskan maka disiplin kerja akan terlaksana dengan efektif. Disiplin kerja diartikan sebagai usaha karyawan yang diharapkan dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan, tata kerja yang ada, atau disiplin sebagai seperangkat peraturan,

pedoman, dan kebijakan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi yang sah secara hukum atau tidak secara hukum atau tidak sehat. (Gunawan & Heryanda, 2021).

Gambar 1. 1 Diagram hasil survei kuesioner kompetensi

Diagram hasil survei pernyataan kemampuan kerja/kompetensi karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara.



Sumber : Data diolah, 2023 Outlet Kopi Kenangan di Cikarang Utara.

Diagram diatas merupakan hasil survei tentang pernyataan kemampuan kompetensi berupa pemahaman kerja yang disebarkan langsung melalui kuesioner. Hasil dari survei tersebut menyatakan bahwa kompetensi karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara masih kurang memadai sebesar 52% jawaban yang disebabkan karena kurangnya pengetahuan karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaannya, 15% jawaban dengan alasan Penyelesaian pekerjaan karyawan kopi kenangan masih belum maksimal , dan 10% jawaban dengan alasan batas bawah kepuasan yang dilaporkan pekerja dikarenakan penjualan merchandise meningkat. 10% jawaban dengan alasan keterampilan karyawan dalam bekerja tidak dapat

berkembang karena tidak adanya ruang untuk melakukan hal baru. Dan 13% jawaban disebabkan oleh kemampuan bekerja yang dimiliki karyawan kopi kenangan mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Dengan hasil persentase 52% sangat tidak setuju karyawan terhadap kemampuannya dalam tanggung jawab dan bekerja hal tersebut sangat berpengaruh kurang baik terhadap pekerjaan secara keseluruhan bagi kepuasan kerja karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara. Kompetensi merupakan karakteristik pribadi yang sangat menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas tertentu atau dalam situasi tertentu. (Wibawa, 2020). Kepuasan kerja adalah sejauh mana suatu organisasi dapat mengurangi stres karyawan yang berkaitan dengan berbagai aspek pekerjaan dan kehidupan. Kepuasan kerja yang dialami karyawan dapat memberikan beberapa manfaat, salah satunya adalah membina hubungan yang harmonis antara organisasi dengan karyawannya. (Fitri et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi dalam kaitannya dengan Kepuasan Kerja. Penelitian ini terutama berkaitan dengan variabel “Stres Kerja” yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Suartana & Dewi, 2020) menunjukkan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja. Dan analisis variabel lain yang berbeda dengan Stres Kerja (Adipura et al., 2022) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan stres di tempat kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya dari variabel Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Imam, 2022) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan penelitian dari variabel Stres Kerja

lainnya yang memiliki perbedaan (Rianto & Ocktaliani, 2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian sebelumnya dari variabel Kompetensi terhadap Kepuasan kerja yang dilakukan (Nurmalaya & Endratno, 2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian dari variabel Kompetensi lainnya yang memiliki perbedaan (Ramadhina & Frianto, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dari penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan riset yang dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka di dapat rumusan masalah dalam yang akan menjadi pembahasan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Stres kerja berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara?
3. Apakah kompetensi berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara?
4. Apakah Stres kerja, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh parsial Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang sudah dilakukan terdapat manfaat yang penulis harapkan pada penelitian ini yakni :

1. Bagi Civitas Akademik
Diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dalam bidang manajemen khususnya dalam bidang MSDM.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini maka penting bagi Perusahaan memperhatikan karyawan dalam hal Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara. Sehingga nantinya tidak merugikan Perusahaan maupun karyawan dikemudian hari.

3. Bagi Karyawan

Agar karyawan dapat mengetahui sumber masalah apa saja yang terdapat dalam Kepuasan Kerja terutama dengan variabel bebas yaitu Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi di dalam Perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan ini, peneliti membagi menjadi beberapa bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I membahas pada variabel Stres Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara. Dari fenomena tersebut terdapat rumusan permasalahan yaitu Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara. Adapun terdapat Batasan masalah pada penelitian ini yaitu keterbatasan waktu dan data Perusahaan yang cenderung sensitif serta izin dari pihak Perusahaan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang teori-teori serta penjelasan yang relevan dari setiap variable, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab III ini membahas tentang desain, jumlah populasi dan sampel, jenis data dan sumber data. Mencakup metode-metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menganalisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui *Google Form* berdasarkan variable

dan dilakukan observasi, dan studi pustaka untuk mendapatkan data. Populasi pada penelitian ini 50 karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara. Penelitian ini dilakukan menggunakan perhitungan non probability sampling dengan teknik sampel jenuh dengan total 50 responden karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan program *Software smartPLS SEM 3.0 (Partial Least Square – Structural Equation Modeling)*. Pengujian data dalam penelitian ini terdapat uji *outer model* untuk mengetahui hasil uji validitas dan dan uji reliabilitas. Uji *inner model* yang terdiri dari uji koefisien determinan (R^2), uji pengukuran *Q-Square* (Q^2), dan uji *path coefficient* (pengujian hipotesis).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai profil Kopi Kenangan, visi dan misi Perusahaan, struktur organisasi, hasil analisis data mengenai data penelitian diperoleh menggunakan software Microsoft Excel untuk mendapatkan penyajian data dari google form dan hasil jawaban responden dan mengelola data yaitu 50 responden yang disebarkan kepada karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara. Selanjutnya untuk melakukan analisis data menggunakan software SmartPLS versi 3.0 dan pembahasan mengenai hasil.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran yang berisi hasil analisis pembahasan dari bab IV.