

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ekonomi saat ini menuntut persaingan yang kompetitif bagi setiap perusahaan untuk selalu melakukan inovasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan dari usahanya dan selalu berupaya untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan asset penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju rodapun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Jika sebuah perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia, perusahaan tersebut akan terasa sia-sia karena tidak akan bergerak dan tumbuh sebagaimana perusahaan pada umumnya. Sebuah perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan.

Karyawan mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan mereka, untuk itu sangat diperlukan penempatan yang sesuai dengan keahlian karyawan guna menciptakan kinerja karyawan yang produktif dan optimal. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah serta mengalami stres kerja.

Kinerja merupakan hasil sumbangan yang dicapai karyawan sesuai dengan standar ukuran pekerjaan. Tolak ukur kinerja yaitu kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu. Kinerja yang baik dan tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Perusahaan perlu lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan dan tidak memberikan penekanan yang berlebihan terhadap karyawan agar karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja dengan sebaik mungkin. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah diterapkan.

Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya

kinerja yang menurun. Kinerja karyawan sangat mengambil alih besar dalam sebuah perusahaan karena sebuah perusahaan dapat berproduksi dengan baik bila kinerja para karyawan optimal. Begitu pula dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat tercipta bila karyawan terpenuhi segala haknya dengan kesejahteraan yang terjamin dan peraturan perusahaan yang sesuai dengan pemerintah.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai ukuran, pada PT. Indonesia Stanley Electric pada hasil kerja kinerja karyawan terdiri dari kuantitas, kualitas, ketepatan, dan kecepatan. Pada perilaku kerja terdiri dari disiplin, ketelitian, kerja sama, dan pemanfaatan waktu. Pada sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kejujuran, kebersihan, komitmen, semangat, dan fokus.

Kepuasan kerja dapat tercipta jika kesejahteraan karyawan atau hak-hak karyawan telah terpenuhi dengan baik oleh perusahaan. Jika karyawan merasakan kepuasan maka tidak mungkin merasakan stres kerja dan begitu pula sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang rendah dan tidak puas akan pekerjaannya maka karyawan akan mengalami stres kerja yang bisa berakibat fatal bagi perusahaan. Perusahaan kerap tidak memantau tingkat stres kerja yang dirasakan oleh para karyawan, bahkan stres kerja dapat berdampak besar bagi suatu perusahaan.

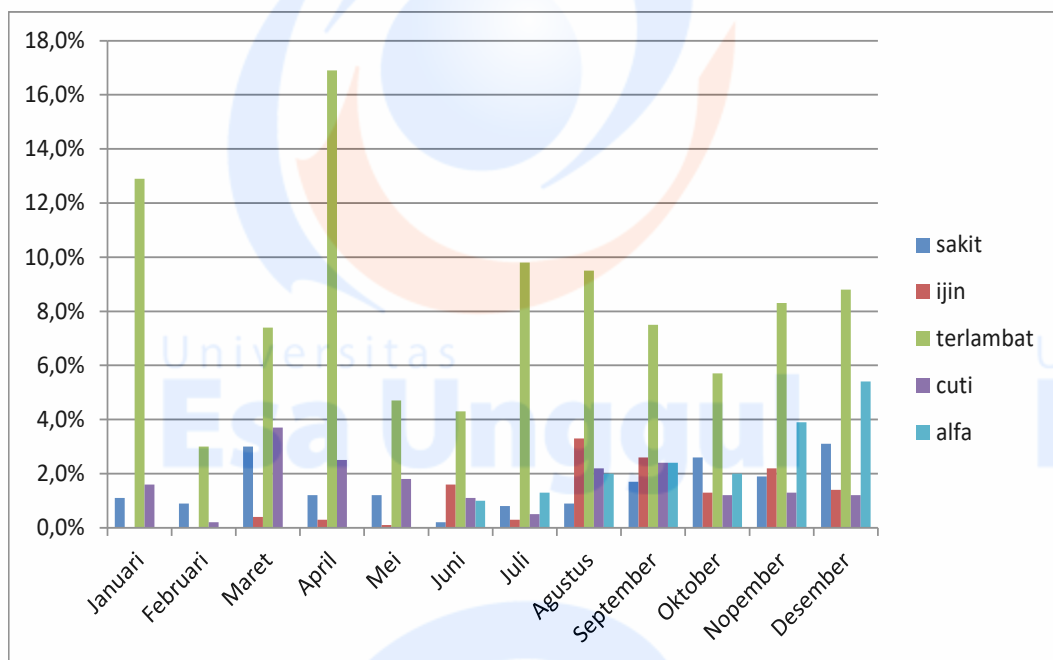
Manajemen harus berusaha agar karyawan dapat mengelola stres kerja dan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Dapat terjadi sesuatu yang sangat tidak diinginkan atau dalam kata lain berbahaya untuk perusahaan jika karyawan dalam perusahaan tersebut memiliki tingkat stres kerja yang tinggi dan kinerja yang rendah. Perusahaan harus selalu menjaga tingkat kepuasan dan memenuhi keinginan karyawan. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan karyawan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga karyawan bekerja dengan terpaksa.

Sebuah keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja penyebab stres kerja dan yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan dan terhindarnya stres kerja maka produktivitas kinerja karyawan pun akan meningkat. Di dalam lingkungan kerja, ketegangan yang sering dialami oleh karyawan akan mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Keadaan itu bisa mengakibatkan menurunnya prestasi kerja yang tentu saja sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan. Kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa indikator seperti tanggung jawab, tugas, kesempatan belajar, sistem penggajian, dan dukungan antar rekan kerja.

Faktor dilingkungan kerja yang dapat menyebabkan ketegangan pada diri seseorang antara lain masalah administrasi, tekanan yang tidak wajar untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan situasi kerja, struktur birokrasi yang tidak tepat, sistem manajemen yang tidak sesuai, perebutan kedudukan, persaingan yang semakin ketat untuk memperoleh kemajuan, anggaran yang terbatas, perencanaan kerja yang kurang baik, jaminan pekerjaan yang tidak pasti, beban kerja yang semakin bertambah dan segala sesuatu yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Stres kerja dapat berpengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatkan inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara merubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang baik. Dalam jangka pendek stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan mengundurkan diri. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini tentu menjadi sebuah kerugian di bidang SDM untuk perusahaan yang bersangkutan. Stres kerja itu juga dapat disebabkan karena adanya indikator konflik peran, beban kerja, struktur organisasi, dan kepemimpinan.

Suatu organisasi akan dikatakan baik jika karyawannya sejahtera karena telah terpenuhinya kesenangan batin dan materi yang mereka butuhkan sehingga semangat dalam bekerja. Dalam arti lain karyawan yang memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja, sehingga karyawan memiliki kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah jumlah kehadiran karyawan dan semangat kerja. Pada PT. Indonesia Stanley Electric terdapat peningkatan jumlah absensi karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut :



Sumber : HRD PT. Indonesia Stanley Electric, 2016

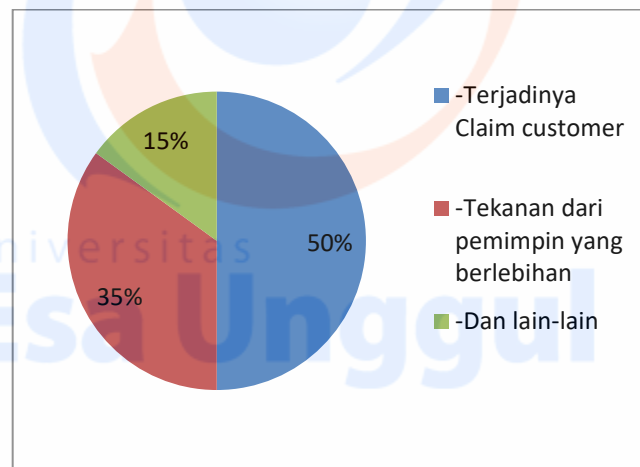
Gambar 1.1

Grafik data absensi karyawan divisi produksi PT. Indonesia Stanley Electric (2016)

PT. Indonesia Stanley Electric merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *automotive sparepart* (komponen lampu kendaraan roda 2 dan 4). PT. Indonesia Stanley Electric saat ini memasuki daftar perusahaan terbesar di Indonesia karena telah memiliki ikatan kerja sama dengan berbagai macam merek kendaraan ternama di Indonesia.

Tetapi dalam tiga tahun perkembangannya kinerja karyawan perusahaan PT. Indonesia Stanley Electric ini dinilai sangat rendah padahal sudah seharusnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan mengalami peningkatan. Dimulai dari banyaknya karyawan tetap yang tingkat absensinya sangat tinggi, keterlambatan tiba di tempat kerja pun sangat terlihat jelas dalam daftar absensi pertahun. Sering terjadinya demo berbagai tuntutan dari karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan mengalami tingkat kepuasan yang rendah dan karyawan merasakan tidak terpenuhinya keinginan karyawan, sampai stress kerja yang rata-rata dialami oleh karyawan.

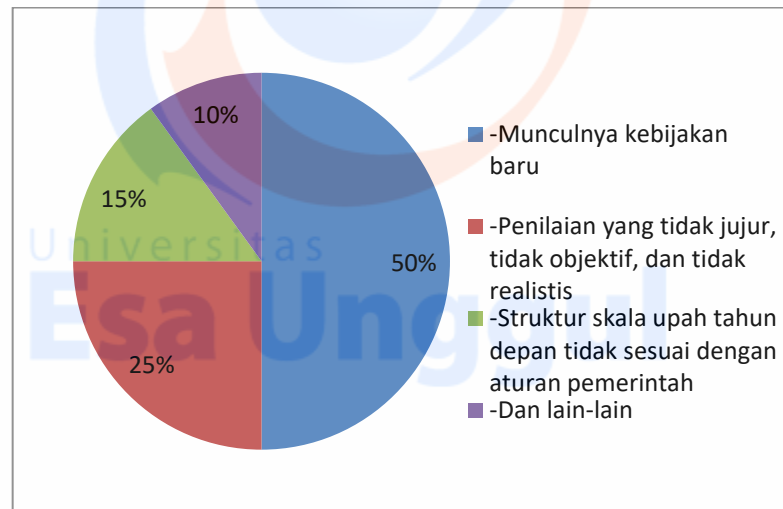
Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan kepada 20 orang karyawan PT. Indonesia Stanley Electric yang berstatus sebagai karyawan divisi produksi yang merupakan karyawan tetap dengan masa jabatan lebih dari satu tahun. Maka di peroleh data sebagai berikut :



Sumber : Data hasil *pra-survey* 20 karyawan

Gambar 1.2 Grafik hasil *pra-survey* Stres Kerja PT. Indonesia Stanley Electric

Dapat dilihat pada diketahui bahwa karyawan divisi produksi PT. Indonesia Stanley Electric yang menjadi responden *pra-survey* yaitu sebanyak 20 karyawan. Dimana sebesar 50% menyatakan *claim customer* seperti tidak sesuai barang yang dipesan dengan barang yang di kirim kepada *customer* sehingga membuat karyawan stres dalam bekerja karena *claim customer* tersebut dapat menyebabkan pemotongan gaji untuk karyawan dan terjadinya penekatan dari atasan pada saat evaluasi. Sebesar 35% menyatakan tekanan dari pimpinan yang berlebihan, dalam hal ini berupa terlalu keras cara menegur karyawan dan membuat karyawan tertekan dengan teguran di depan rekan kerja karyawan membuat karyawan stres dalam kerja hingga menurunnya kinerja karyawan. Dan sebesar 15% menyatakan stres kerja tercipta karena besarnya resiko yang akan di terima oleh karyawan jika absensi terlalu besar seperti pemotongan upah hingga mendapatkan surat peringatan.



Sumber : Data hasil pra-survey 20 karyawan

Gambar 1.3 Grafik hasil *pra-survey* Kepuasan Kerja PT. Indonesia Stanley Electric

Selanjutnya pada kepuasan kerja karyawan menjadi masalah yang dihadapi oleh PT. Indonesia Stanley Electric. Dimana sebanyak 50% menyatakan adanya kebijakan baru berupa pemotongan gaji saat mengambil cuti menjadikan tingkat kepuasan karyawan menurun. Sebesar 25% menyatakan bahwa adanya ketidak jujuran, tidak objektif dan tidak realistis dalam penilaian kinerja yang memberatkan karyawan hingga kepuasan kerja menjadi turun dan mempengaruhi kinerja karyawan. Sebanyak 15% menyatakan bahwa upah di tahun berikutnya tidak akan sesuai dengan kebijakan pemerintah yang tentu saja membuat kepuasan karyawan menurun. Dan sebanyak 10% menyatakan bahwa kepuasan kerja menurun dikarenakan fasilitas - fasilitas yang kurang memadai seperti keberadaan toilet yang terlalu jauh, bus jemputan yang sedikit jumlahnya dan sebagainya.

Perlu diadakan penanganan stres kerja pada suatu perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan hingga mencapai kepuasan kerja, suatu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan serta tidak memberikan penekanan-penekanan yang berlebihan kepada para karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga lebih optimal dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, tidak terpungkiri jika kepuasan kerja dapat terbangun dengan adanya kinerja karyawan yang baik. Terkait dengan penjelasan tersebut maka penulis mengangkat masalah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT. Indonesia Stanley Electric**”

1.2 Identifikasi Masalah Dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembatasan pada latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Dengan adanya tekanan oleh pemimpin yang berlebihan dan sering terjadi *claim customer* karyawan mengalami stres kerja sehingga kinerja karyawan berangsur terus menurun
2. Munculnya kebijakan baru, penilaian yang tidak jujur, tidak objektif, dan skala upah di tahun berikutnya tidak sesuai dengan aturan pemerintah menyebabkan kepuasan kerja tidak tercipta sehingga kinerja karyawan menurun

1.2.2 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah berfokus pada Stres Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z) di PT. Indonesia Stanley Electric.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Indonesia Stanley Electric?
2. Apakah ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Stanley Electric ?
3. Apakah ada pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Stanley Electric ?
4. Apakah stres kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Stanley Electric?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dalam penelitian ini untuk :

1. Mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Indonesia Stanley Electric
2. Mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Stanley Electric
3. Mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Stanley Electric

4. Mengetahui apakah stres kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Stanley Electric

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak perusahaan dan Pengelola

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan khususnya dalam kesejahteraan karyawan guna menurunkan stres kerja karyawan sehingga dapat menimbulkan kinerja karyawan yang optimal dan kepuasan kerja tercipta untuk para karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan pengetahuan untuk penelitian-penelitian dibidang sumber daya manusia terutama yang berkenaan dengan stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan agar peneliti dapat mengetahui lebih mendalam manfaat dari mengurangi stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat diterapkan kedepan.