

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, suatu perkembangan sangat diperlukan dalam setiap usaha yang dijalankan, perkembangan tersebut akan membantu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi serta stabilitas agar dapat tetap bersaing dengan kompetitor lainnya. Ketika suatu perusahaan mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dalam perusahaan.

Dalam dunia usaha yang semakin maju dan berkembang, tentu semakin banyak pula perusahaan yang baru berdiri di Indonesia. Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal agar dapat memertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu cara dalam memaksimalkan keuntungan perusahaan adalah dengan mencari SDM yang berpotensi, dan punya tanggung jawab yang tinggi. Karena faktor yang paling utama dari sebuah perusahaan didalam menunjang semua kegiatan produksi tersebut adalah faktor sumber daya manusia (SDM).

Pada dasarnya setiap perusahaan didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan berkembang yang pesat dalam bidang usahanya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang di dalamnya terdiri dari manusia (sumberdaya

manusia) yang memberikan tenaga, pikiran, bakat kreativitas dan usahanya pada perusahaan dan mempunyai peran penting dalam menentukan maju tidaknya suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan asset peting bagi organisasi, karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan (Hidayati dkk.2008). Peran sumber daya manusia membutuhkan pengelolaan yang baik dari manajemen organisasi sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (Salmah 2015).

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya yang harus dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat potensial menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres.

Pengelolaan sumber daya manusia diantaranya mengelola stres kerja karyawan. Stres kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan mencapai kinerja yang optimal, tetapi stres kerja juga dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi.

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan hasil kerjanya, karyawan akan mendapatkan imbalan yang berdampak pada kepuasan kerja dan kinerjanya. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan karyawan sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja secara optimal (Munandar, 2008 : 371)

Stres kerja mempunyai bermacam dampak yang berupa gejala-gejala yang dialami oleh individu yang mengalaminya baik yang berupa gejala fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins, 2006). Gejala fisiologis berkaitan dengan pengaruh terhadap kesehatan fisik karyawan seperti perubahan metabolisme, menimbulkan sakit kepala dan meningkatkan tekanan darah. Gejala psikologis berkaitan dengan dampak terhadap keadaan psikis karyawan seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, ketidakpuasan, serta suka menunda-nunda pekerjaan. Pada gejala perilaku, stres kerja mengarah pada perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya karyawan.

Handoko (2011: 200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang karyawan. Selain stres kerja, hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Robbins and Judge (2008:377) menjelaskan bahwa salah satu dampak stress secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor baik faktor intrinsik pekerjaan, konflik peran, hubungan dalam pekerjaan, pengembangan karier, serta faktor lainnya yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor intrinsik pekerjaan dapat berupa beban kerja yang dirasa berlebihan bagi seorang karyawan. Banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sesuai dengan waktu normal sementara di sisi lain kualitas kerja menjadi tuntutan yang harus dipenuhi.

Faktor penyebab stres lainnya seperti hubungan dalam pekerjaan (hubungan dengan atasan, rekan kerja serta bawahan) yang buruk. Hal ini terjadi apabila banyak nilai-nilai yang bersifat negatif seperti tekanan persaingan, kurang saling mendukung, dan kurangnya arahan dari atasan di dalam hubungan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah stress kerja. Dengan semakin banyaknya perusahaan baru yang bermunculan, semakin tinggi juga tekanan sebuah perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan.

Menurut Handoko (2011:193) kepuasan (*Job Satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka, dan kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan memainkan peran yang sangat penting terhadap kinerja organisasi. Husein (2004:36) mengemukakan bahwa dampak dari kepuasan kerja nantinya akan dikaitkan dengan beberapa output yang dihasilkan, salah satunya adalah dengan kinerja (prestasi kerja) dimana kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh

seseorang/sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing guna mencapai suatu tujuan. Ukuran kinerja ini dapat dilihat berdasarkan tingkat efisiensi dan efektivitas yang dicapai oleh perusahaan.

Stres kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah yang dirasakan oleh karyawan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2004), apabila stress kerja karyawan dapat dikelola dengan baik maka karyawan akan merasakan kepuasan. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketika stress dan ketidakpuasan kerja tidak diatasi dengan cepat maka akan berakibat negatif bagi karyawan dalam mencapai kinerjanya.

Dipertegas oleh teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2012) bahwa "...ada hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja, setiap kenaikan tingkat stres pada karyawan akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja pada karyawan itu sendiri". Kinerja yang baik dan tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Hal ini didukung pula oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh Peni (2011) yang menyatakan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins dalam Riza dan Noermijati (2015) kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik.

Menurut Sopiah (2008: 170) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas.

Fathoni (2006:174), mengungkapkan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Secara tidak langsung, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Akan tetapi, menurut Robbins (2007:108), jika seseorang tidak mendapatkan kepuasan kerja, hal itu dapat diungkapkan melalui pengunduran diri, mudah mengeluh, tidak patuh, mencuri peralatan kerja, serta menghindari tanggung jawab dalam bekerja.

Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji yang diperoleh, atasan dan rekan kerja yang menunjang atau mendukung. Selain itu kondisi kerja yang menunjang serta informasi yang dapat diperoleh berkaitan dengan pekerjaan juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Ashar Sunyoto Munandar, 2008).

Menurut Veithzal Rivai (2009) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang

berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan kerja terhadap kegiatan tersebut. Menurut Veithzal Rivai (2009) adalah : isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi ekonomi yang tidak pasti dapat berdampak terhadap individu dalam organisasi, dalam hal ini karyawan dapat dituntut untuk lebih banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan, pengalaman keahlian, komitmen dan hubungan kerja sama dengan rekan sekerja maupun dengan pihak lain di luar perusahaan.

Kenyataannya, seringkali terlihat bahwa individu secara sadar atau tidak, pada umumnya menunjukkan perilaku yang tidak sesuai dengan tuntutan tersebut, penyebab utamanya yaitu adanya benturan benturan ketegangan, tekanan atau penyesuaian diri yang kurang dengan lingkungan sehingga dapat menimbulkan stress.

Stress kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tagihan, fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan yang tidak sesuai pada waktunya entah karena kelambanan atau karena banyaknya kesalahan yang berulang.

PT. Gita Pacific Sidoarjo adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, perusahaan ini adalah produsen plastik terpal. PT. Gita Pacific Sidoarjo ini merupakan perusahaan yang paling terkemuka di Sidoarjo, dan telah

menjadi salah satu pemimpin pasar dalam bidang ini. Produk yang di produksi oleh PT. Gita Pasific Sidoarjo ini telah memenuhi pasar domestik dan ekspor. PT. Gita Pacific Sidoarjo dapat memproduksi terpal plastik hingga mencapai 400 ton/ bulannya. Dengan pengalaman, PT. Gita Pacific Sidoarjo berkomitmen penuh untuk pelanggan dengan menawarkan produk – produk yang berkualitas, layanan yang baik dan harga yang kompetitif.

Untuk memenuhi tugas ini dibutuhkan partisipasi karyawan yang dalam hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai manusia biasa, karyawan pada bagian produksi PT. Gita Pacific Sidoarjo sering dihadapkan dengan berbagai masalah sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Masalah tersebut dapat terjadi karena adanya serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, adanya konflik peran, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, dan hal lain yang dapat membuat seseorang merasa tertekan sehingga secara potensial dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan.

Pada 2 tahun belakang ini realisasi target produksi PT. Gita Pacific Sidoarjo tidak tercapai. Diduga adanya stress kerja pada karyawan. Beban kerja yang berlebihan membuat karyawan stress dalam bekerja, ini disebabkan karyawan harus mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan dan banyaknya persaingan dari perusahaan lainnya.

Hal ini berimbas pada hasil produksi, dengan dapat dilihat data hasil produksi di tahun 2015 – 2016 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 : Prosentase Realisasi Target PT. Gita Pacific Sidoarjo Pada Tahun 2015-2016

Tahun	Semester	Target Produksi	Realisasi Target	Prosentase
2015	I	2.400.000 kg	2.300.584 kg	96%
	II	2.400.000 kg	2.182.675 kg	91%
2016	I	2.400.000 kg	2.377.394 kg	99%
	II	2.400.000 kg	2.233.656 kg	93%

Sumber : PT. Gita Pacific Sidoarjo

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada tahun 2015 - 2016 target produksi terpal tiap semester berjumlah 2.400.000 kg menjadi tidak dapat terpenuhi. Ini dikarenakan banyaknya pesaing bisnis sehingga perusahaan memberikan beban tugas yang begitu besar dengan waktu kerja yang terbatas kepada karyawan sehingga menyebabkan tidak tercapainya target produksi

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). Berikut adalah data absensi kerja karyawan bagian produksi PT. Gita Pacific Sidoarjo:

Tabel 1.2 : Prosentase Absensi Tingkat Kehadiran Karyawan Bagian Produksi PT. Gita Pacific Sidoarjo Pada Tahun 2015-2016

Tahun	Semester	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Terlambat	Total Absensi	Prosentase
2015	I	62	52	10	3	32	65	3,5%
	II	62	14	20	0	17	34	1,8%
2016	I	62	68	11	5	28	84	4,5%
	II	62	8	25	4	37	37	2,0%

Sumber : PT. Gita Pacific Sidoarjo

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada empat semester terakhir karyawan yang tidak masuk mengalami fluktuasi. Hal ini mengindikasikan adanya peningkatan stres kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Fluktuasi jumlah absensi dikarenakan karyawan mengalami beban kerja yang banyak dan ketersediaan waktu yang pendek. Gejala – gejala yang terlihat yaitu rendahnya kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kerajinan rendah yang ditandai dengan kehadiran yang sering terlambat, rendahnya inisiatif dan prestasi kerja, serta kurangnya jalinan kerjasama antar karyawan. Dewi (2015).

Ketika seorang karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, karyawan di dalam perusahaan akan malas dalam bekerja, tidak bersemangat dalam bekerja yang mengakibatkan karyawan tidak hadir dalam bekerja.

Kenaikan jumlah absensi kehadiran karyawan disebabkan oleh stress kerja karyawan bagian produksi PT. Gita Pacific Sidoarjo mengalami stress kerja dalam bekerja. Stress kerja yang dialami karyawan terkait dengan beban kerja yang berlebihan. Apabila perusahaan memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawannya membuat karyawan mejadi cepat bosan, frustrasi dan jenuh dalam melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kesehatan karyawannya jika karyawan stress dalam bekerja.

Berdasarkan kondisi tersebut penting bagi perusahaan PT. Gita Pacific Sidoarjo untuk memenuhi kebutuhan karyawan bagian produksi dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Stres kerja dapat juga berakibat positif yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, tetapi pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Mumandar, 2008, 374).

Di sisi lain kepuasan kerja juga sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor paling dominan dalam menentukan berhasil tidaknya kegiatan organisasi tersebut. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Menurut Fredluthan dalam V.A. Yuwono (2006 : 243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang

berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Gita Pacific Sidoarjo”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diajukan diatas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gita Pacific Sidoarjo?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gita Pacific Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang diajukan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gita Pacific Sidoarjo?
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gita Pacific Sidoarjo?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi serta bahan pertimbangan untuk evaluasi dalam menentukan strategi bisnis yang efektif dan efisien di masa yang akan datang bagi perusahaan PT. Gita Pacific Sidoarjo

b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Sebagai sambungan pemikiran bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi pada umumnya dan bidang manajemen pada khususnya. Serta diharapkan dapat menambah daftar kepustakaan dan memberi informasi bagi pihak lain yang akan melanjutkan penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Penulis

Manfaat penelitian bagi penulis adalah dapat menerapkan dan mengaplikasikan ilmu yang telah diberikan dalam bangku perkuliahan.