

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perubahan iklim ekonomi yang terus berlangsung saat ini membuat semua sektor baik formal maupun informal di dunia harus bergerak cepat mengikuti arus perubahan. Terutama sejak terjadinya krisis ekonomi global, banyak perusahaan yang mengalami resesi, bahkan ada pula yang harus ‘gulung tikar’ karena tidak mampu bertahan lagi. Perubahan ini menuntut perusahaan untuk mengelola perusahaannya dengan bijak sehingga tidak ikut terseret dalam krisis ini.

Saat ini semua perusahaan berjuang untuk mempertahankan usahanya dari krisis yang tengah melanda dunia. Usaha ini dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya dengan meningkatkan kualitas perusahaan dan menekan biaya yang dikeluarkan dalam pelaksanaan kegiatannya. Perusahaan juga berusaha semaksimal mungkin menggunakan dan mengembangkan seluruh unsur perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis saat ini.

Adapun unsur-unsur perusahaan ialah modal, materil, manusia, pasar, peralatan dan manajemen. Unsur manajemen perusahaan mencakup beberapa bidang diantaranya, sumber daya manusia, keuangan, operasional dan lain sebagainya. Unsur manajemen yang terpenting ialah manusia, karena unsur lainnya tak dapat berfungsi tanpa adanya manusia sebagai penggerak manajemen.

Melalui tenaga, pikiran dan perasaan manusia berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Peran tersebut ditunjukkan melalui kinerja

karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur akan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Jika kinerja keseluruhan karyawan baik, maka kinerja perusahaan tersebut akan baik pula. Dan apabila kinerja keseluruhan karyawan kurang baik, maka kinerja perusahaan juga akan bernasib kurang baik.

Perusahaan berusaha menjaga kinerja karyawan berada pada level baik dengan cara mencukupi kebutuhan karyawan semaksimal mungkin, sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi maksimalnya. Namun terkadang kinerja karyawan masih saja rendah walaupun kebutuhannya telah dipenuhi oleh perusahaan. Masalah ini harus segera diatasi agar tidak menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ialah: motivasi kerja, komitmen karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan, kepuasan kerja serta stres yang dihadapi karyawan.

Motivasi kerja merupakan bagian utama dalam diri karyawan yang menjadi alasan ia bekerja. Motivasi diistilahkan dengan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi ditunjukkan melalui semangat kerja karyawan. Karyawan yang semangat kerjanya tinggi akan bekerja maksimal bagi perusahaan dan akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan tersebut.

Akan tetapi tidak semua karyawan memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang motivasinya rendah biasanya akan sering bermalas-malasan saat bekerja, menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan diri sendiri. Beberapa diantaranya hanya bekerja tanpa adanya dorongan yang kuat dari dirinya untuk menggali dan meningkatkan potensi yang

dimilikinya. Karyawan dengan motivasi kerja yang rendah akan menyebabkan kinerja yang rendah pula pada akhirnya.

Selain motivasi bekerja karyawan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan. Komitmen karyawan merupakan salah satu faktor yang memuat loyalitas karyawan dalam mendedikasikan dirinya demi kemajuan suatu perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi akan selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan akan loyal menjaga hal-hal yang dirahasiakan perusahaan, mendahulukan tanggungjawabnya dan bekerja dengan rajin yang diikuti dengan kinerja yang tinggi pula.

Sebaliknya, jika komitmen kerja rendah karyawan maka ia hanya bekerja untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan kepadanya saja. Karyawan yang tidak memiliki komitmen tinggi dalam bekerja menjadi salah satu masalah yang dihadapi perusahaan. Karyawan yang komitmennya rendah akan mudah membicarakan masalah perusahaan pada orang lain, sering menunda tugas dan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Rendahnya komitmen dapat berakibat pada rendahnya kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, asri dan tidak berbahaya baik secara kriminal maupun operasional perusahaan akan sangat membantu karyawan dalam bekerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan perusahaan yang kondusif seperti tersebut diatas akan mendukung terbentuknya kinerja yang baik.

Karyawan biasanya tidak dapat berpikir dengan cepat dan kreatif jika ia berada dalam lingkungan kurang kondusif seperti ruang kerja yang padat dan

lingkungan kantor yang gersang. Lingkungan yang tidak kondusif seperti disebutkan di atas akan membuat karyawan sulit untuk berkonsentrasi sehingga ia lebih banyak membuat kesalahan dalam bekerja. Keadaan lingkungan yang tidak kondusif ini akan membuat rendah kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan tak lepas dari disiplin karyawan itu sendiri. Disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan untuk mengikuti segala peraturan yang ada dalam perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja tinggi akan jarang membolos, datang tepat waktu, konsisten dalam bekerja dan memegang teguh aturan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawanpun akan lebih baik.

Namun terkadang ada karyawan yang suka membolos, datang terlambat, dan pulang sebelum waktunya, tindakan ini dikenal dengan istilah indiscipliner. Karyawan seperti ini dapat menghambat pekerjaan yang berlangsung dan mengganggu pekerjaan timnya. Tindakan indiscipliner seorang karyawan dapat menular pada karyawan lainnya jika tidak mendapat tindakan tegas. Tindakan indiscipliner karyawan jika berlangsung terus-menerus dapat mempengaruhi kinerjanya.

Program pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pelatihan diadakan guna menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan serta memperbaiki kepribadian karyawan. Pelatihan pada karyawan akan meningkatkan potensi kerja karyawan serta menghindarkan karyawan dari ketertinggalan akan kemajuan teknologi. Pelatihan berkala dan tepat sasaran pada akhirnya berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Seringkali perusahaan jarang memberikan pelatihan bagi karyawannya. Kurangnya pelatihan ini menyebabkan kurangnya informasi akan kemajuan teknologi serta terbatasnya keterampilan karyawan akan bidang pekerjaannya. Kepribadian karyawan yang potensial juga akan sulit terlihat jika jarang mendapatkan pelatihan. Jika hal ini terjadi maka keterbatasan keahlian yang dimiliki karyawan akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan menyenangkan yang dirasakan karyawan akan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan meliputi kompensasi yang diterima, rekan kerja, promosi dan lain sebagainya. Karyawan yang puas akan perusahaan dan pekerjaan yang ia geluti maka akan bersikap positif dalam bekerja yang dan akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

Namun tidak semua karyawan puas akan perusahaan dan pekerjaan yang ia lakukan. Ketidakpuasan ini dapat saja berasal dari kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan lain sebagainya. Jika kepuasan kerja karyawan rendah maka karyawan akan sering mengeluh dan bekerja tidak sungguh-sungguh. Ketidakpuasan ini jika dibiarkan terus menerus dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang berpengaruh pada kinerja karyawan ialah stres kerja atau tekanan yang diterima karyawan. Stres yang diterima karyawan tidak selamanya berdampak negatif, hal ini karena karyawan yang mendapat stres dapat bekerja dengan cepat sesuai tengat waktu bahkan dapat memunculkan ide-ide baru. Stres yang positif seperti ini akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Namun jika karyawan mendapatkan stres yang berlebihan dalam pekerjaannya, dapat menyebabkan terganggunya keseimbangan fisik dan psikologis karyawan tersebut. Karyawan akan sulit melaksanakan tugas yang diterimanya dan akan bersikap negatif dalam bekerja. Karyawan sulit fokus dalam bekerja, menarik diri dan melakukan kesalahan dalam bekerja jika tidak mampu mengelola stres yang diterimanya. Karyawan yang mengalami kondisi ini lambat laun akan menurun kinerjanya dan dapat merugikan perusahaan.

Perusahaan berupaya memperhatikan berbagai aspek yang dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mengurangi stres yang mungkin dialami oleh karyawan. Hal ini dikarenakan pengaruh keduanya cukup besar bagi terbentuknya kinerja karyawan. Pencapaian kinerja yang baik akan sangat membantu ketercapaian tujuan perusahaan.

PT Artindo Grafika Printing merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa *digital large printing*. Sebagai salah satu perusahaan berkembang di Indonesia, para karyawan PT Artindo Grafika Printing harus memiliki kinerja yang baik guna mendukung kelangsungan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Namun kepuasan kerja karyawan menurun karena adanya faktor kebutuhan manusia yang berbeda-beda. Beberapa karyawan merasa rekan kerjanya tidak dapat bekerja sama dengan baik. Karyawan lainnya merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan kebutuhan hidupnya. Karyawan juga sering mengeluh mengenai kebijaksanaan perusahaan yang mengganggu kenyamanan bekerja. Selain itu tekanan akan target-target perusahaan yang tinggi membuat karyawan

memiliki beban yang cukup berat. Karyawan dituntut melakukan pekerjaan lebih karena kurangnya tenaga kerja, hal ini menyebabkan karyawan merasa baban kerjanya melebihi kemampuannya. Kedua masalah tersebut memungkinkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di PT Artindo Grafika Printing.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan yang rendah.
2. Komitmen karyawan yang rendah.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
4. Rendahnya disiplin kerja karyawan.
5. Pelatihan yang diberikan pada karyawan masih kurang.
6. Kepuasan kerja yang menurun
7. Stres kerja tinggi yang dihadapi karyawan.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, ternyata masalah kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai aspek. Mengingat keterbatasan peneliti akan waktu, tenaga dan dana yang dimiliki, maka masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada masalah “Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan karyawan?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan tentang cara berfikir ilmiah. Selain itu juga menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam memahami masalah mengenai stres kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk lebih memudahkan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja karyawan dan juga masalah stres dengan ciri-cirinya.

3. Mahasiswa

Sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan pengetahuan mahasiswa mengenai stres kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja

karyawan. Khususnya bagi mahasiswa Konsentrasi Administrasi Perkantoran dan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi pada umumnya.

4. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan pengetahuan bagi masyarakat umum, serta tambahan bahan referensi kepustakaan mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.