

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Untuk itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi, baik di organisasi yang besar maupun organisasi yang kecil. Organisasi yang mempunyai visi, misi dan tujuan yang bagus, fasilitas yang lengkap, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan akan sulit untuk bersaing dengan organisasi lain. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai modal utama untuk menjalankan organisasi dan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dalam organisasi mempengaruhi berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika kinerja karyawan baik perusahaan akan mendapat keuntungan dan perusahaan akan maju. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Definisi lain diungkapkan Fahmi (2014) sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja), supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan stres kerja. Stres pada dasarnya merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Hasibuan (2016) dan Handoko (2014) stres didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Stres dapat membantu atau merusak kinerja karyawan tergantung seberapa besar tingkat stres itu.

Dalam organisasi stres kerja bisa disebabkan oleh banyak faktor, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain (Hasibuan, 2016). Karyawan yang mengalami stres kerja akan mengarah pada kondisi seperti kehilangan konsentrasi

dalam bekerja, bekerja malas-malasan, sering melakukan kesalahan dalam bekerja, atau perilaku negatif seperti bekerja semaunya sendiri sehingga hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan hasil diharapkan perusahaan. Karyawan yang mengalami stres tinggi akan berdampak pada kinerja yang menurun, begitupun sebaliknya jika karyawan mengalami stres yang rendah, kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan yang mengalami stres kerja biasanya juga tidak akan merasakan kepuasan kerja karena mereka tidak nyaman di dalam perusahaan. Karyawan yang mengalami stres kerja biasanya tidak akan mampu bekerja dengan baik, akan membuat kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang menyebabkan ketidakpuasan dengan apa yang karyawan kerjakan. Karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi kepuasan kerja mereka akan menurun, tetapi jika karyawan mengalami stres kerja yang rendah kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Amalia dkk. (2016) yang menguji pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk. (2014) juga menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Afrizal dkk. (2014) Stres Kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain stres, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja mencakup

keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sumber lain Nitisemito (1986) dalam Ghofar dan Azzuhri (2013) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pada pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Supardi (2003) dalam Potu (2013) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja yaitu penerangan, suhu udara, kelembaban, kebisingan, getaran mesin, bau tidak sedap, dekorasi, dan keamanan (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, pencahayaan yang cukup, membuat karyawan merasa nyaman dan senang dalam bekerja. Ketika karyawan memiliki persepsi bahwa lingkungan kerja yang dihadapi baik, akan mendorong semangat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga sebaliknya jika lingkungan kerjanya buruk kinerja karyawan akan menurun. Jika penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja baik seperti hubungan antar karyawan

dan atasan terjalin dengan baik, ruang gerak yang cukup, akan membuat karyawan merasa nyaman sehingga karyawan akan merasa puas.

Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi lain diungkapkan Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja (Poniasih dan Dewi, 2015). Seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong perilaku positif seperti, loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat bekerja, akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya Suryanto dkk. (2013) dalam Amalia dkk. (2016).

Penelitian ini mengambil obyek pada PT Sugih Alamanugroho yang berada di Bedoyo, Ponjong, Gunungkidul yang memproduksi tepung *Calcium Carbonat*. Tepung *Calcium Carbonat* berasal dari batu kapur yang dihancurkan menjadi *powder* halus, lalu disaring sampai diperoleh ukuran *powder* yang diinginkan. Tepung kalsium karbonat hasil penyaringan kemudian disimpan dalam tempat penyimpanan yang berukuran besar sebelum dikemas. Tepung *Calcium Carbonat* digunakan

untuk bahan campuran pembuatan cat, peralon, ban, kertas, kabel, busa, karpet dll.

Idealnya semakin banyak mendapat pesanan tepung *calcium carbonat* karyawan akan merasa senang, tetapi kenyataannya karyawan merasa tertekan karena beban kerja semakin bertambah yang mengakibatkan karyawan merasa stres. Setiap satu shift kerja di targetkan menghasilkan 60 ton tepung *calcium carbonat*. Target tersebut belum tentu diselesaikan oleh karyawan karena terkendala mesin dan ketersediaan bahan. Tidak hanya itu banyaknya debu yang dihasilkan dalam proses produksi dan proses pengeringan bahan baku pembuatan tepung membuat lingkungan kerja menjadi tidak sehat. Dengan keadaan lingkungan kerja yang seperti itu akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Penelitian ini merupakan modifikasi penelitian yang dilakukan Ghofar dan Azzuri (2013) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada perawat ruang instalasi rawat inap kelas I, III-A dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang)”. Berdasarkan fenomena dan judul dari penelitian sebelumnya peneliti mengambil judul “Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Sugih Alamanugroho”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sugih Alamanugroho ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sugih Alamanugroho ?
3. Apakah Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sugih Alam anugroho ?
4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sugih Alamanugroho ?
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sugih Alamanugroho

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.