

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era modern seperti sekarang ini, perusahaan dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Kompetisi perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan dengan persaingan dalam negeri, akan tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

Sumber Daya manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peran sumber daya manusia. Organisasi harus mampu memberdayakan SDM-SDM didalamnya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuannya. Organisasi juga harus mempunyai SDM-SDM yang tangguh dan berkompeten agar tidak tergerus oleh situasi yang terus berubah.

Menurut Nawawi (2004) dalam Widodo (2015) kinerja adalah hasil pelaksanaan dari suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. Foster dan Seeker (2000) dalam

Widodo (2015) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan merasakan kenyamanan saat bekerja dan mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen dengan perusahaannya akan meningkatkan kinerjanya karena mereka rela melakukan apapun demi kemajuan perusahaannya.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) stres adalah respons adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. Mangkunegara (2013) mengatakan stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan Fahmi (2014) mendefinisikan stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi akan berdampak pada kesehatannya.

Seseorang yang merasakan stres akan berdampak pada kinerjanya. Stres bisa disebabkan karena banyaknya pekerjaan, kurangnya waktu istirahat, tekanan yang diberikan oleh atasan. Karyawan yang mengalami stres yang berlebih akan menurunkan fokus terhadap pekerjaannya sehingga kinerjanya menurun. Jika karyawan mengalami stres yang tinggi kinerja mereka akan menurun begitu sebaliknya jika tingkat stres mereka rendah, kinerja mereka akan meningkat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi dkk. (2014) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Nur Saina (2013) juga mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial dan negatif terhadap kinerja karyawan

Karyawan yang merasa stres juga akan sulit berkomitmen dengan perusahaannya karena mereka merasa tidak nyaman dengan perusahaannya, mereka akan berkomitmen jika hak-hak mereka dipenuhi seperti mendapatkan kenyamanan saat bekerja, waktu istirahat yang cukup.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri dkk. (2015) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Iresa dkk. (2015) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Menurut Robbins dan Judge (2015) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Kreither dan Kinicki (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Seseorang yang merasa puas atas pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya. Kepuasan akan timbul dari berbagai faktor salah satunya adalah karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan kinerja yang dihasilkan,

puas akan pekerjaan yang dilakukan, merasa senang dengan pekerjaannya. Jika karyawan puas akan pekerjaannya mereka akan merasa senang dan akan meningkatkan pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas kinerjanya akan meningkat begitu sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas, kinerja mereka akan menurun.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Candraningtyas dkk. (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Komara dkk. (2014) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya juga akan berkomitmen dengan perusahaannya. Mereka merasa dihargai oleh perusahaannya, senang dengan pekerjaannya dan ini membuat rasa komitmen atas perusahaannya tinggi. Jika karyawan merasa puas mereka akan berkomitmen dengan perusahaannya dan jika mereka tidak merasa puas dengan pekerjaannya mereka akan susah untuk berkomitmen dengan perusahaannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyanto dkk. (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini juga didukung oleh Sukmawati (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015) komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Semakin tinggi komitmen maka kinerja mereka akan meningkat ketika kinerja mereka meningkat maka output yang dihasilkan juga meningkat. Ketika karyawan sudah berkomitmen dengan perusahaan, mereka akan rela melakukan apa saja demi kemajuan perusahaan dan karyawan akan secara rela hati dan ikhlas dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Candraningtyas dkk. (2013) mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dkk. (2013) mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Intan Pariwara adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan dan penerbitan buku yang berada di Klaten. PT. Intan Pariwara ikut berperan aktif dalam peningkatan kualitas pendidikan nasional. Visi perusahaan adalah ikut mencerdaskan kehidupan bangsa dengan menyediakan sarana pendidikan yang bermutu. Misi perusahaan adalah menciptakan sarana ilmu pengetahuan dengan harga terjangkau. Ketika memasuki tahun ajaran baru, pesanan pada PT. Intan Pariwara melonjak mulai dari buku paket, LKS pemesannya dari kalangan SD, SMP dan SMA. Seharusnya saat melonjaknya pesanan karyawan akan merasa senang, karena dengan banyaknya pesanan maka kompensasi atau bonus

yang didapatkan bisa lebih tinggi lagi. Tapi semua itu bertolak belakang dengan apa yang yang terjadi pada karyawan di PT.Intan Pariwara, sebagian besar karyawan mengalami stres yang tinggi dikarenakan semakin seringnya karyawan lembur sehingga waktu istirahat berkurang.Karyawan yang stres mengakibatkan kinerja mereka menurun dari biasanya.

Dengan adanya tahun ajaran baru, diharapkan seluruh karyawan bisa merasakan kepuasan dalam bekerja karena kompensasi yang didapatkan meningkat. Namun pihak perusahaan belum bisa memenuhi upah pada saat karyawan lembur. Banyaknya pesanan di tahun ajaran baru membuat perusahaan terpaksa menambah jam kerja karyawannya, penambahan jam kerja bertujuan untuk meningkatkan output perusahaan itu sendiri.

Dengan menambah jam kerja karyawan artinya perusahaan menginginkan kinerja karyawan juga harus meningkat. Komitmen yang dimiliki oleh karyawan bisa menguntungkan perusahaan, karena semakin tinggi komitmen karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada hasil perusahaan. Namun yang terjadi di PT.Intan Pariwara, karyawan tidak mempunyai rasa komitmen karena mereka merasa stres dan tidak merasa puas. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

B. Rumusan Masalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara?
3. Apakah stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Intan Pariwara?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Intan Pariwara?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara?

C. Tujuan Penelitian :

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara.
3. Untuk menganalisis stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Intan Pariwara.
4. Untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Intan Pariwara.
5. Untuk menganalisis komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara

D. Manfaat Penelitian:

1. Manfaat Praktik

Memberikan informasi tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Teori

Untuk memperkaya khasanah penelitian di bidang stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan baru di bidang stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.