

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Sebuah perusahaan akan mengalami kesuksesan bila mana organisasi tersebut memiliki sumber daya yang bermacam-macam. Sumber daya yang dimiliki perusahaan juga memiliki keterbatasan sifat, maka dari itu perusahaan diharuskan untuk mampu mengoptimalkan dan memperdayakan sumber daya tersebut agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Salah satu sumber daya yang penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Memiliki sumber daya manusia manusia yang kompeten akan membuat perusahaan tersebut maju, oleh karenanya sumber daya manusia ini harus dijaga agar tidak terhamat dalam pekerjaannya. Salah satu faktor yang dapat menghambat seorang karyawan dalam kinerjanya adalah stress kerja yang dialami oleh mereka. Kinerja yang baik itu pula dapat di pengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya motivasi dalam kerja mereka, diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka. Kepuasan yang mereka miliki ini akan menghasilkan peningkatan dalam kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau jawaban kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Dengan demikian, para karyawan di tuntut untuk memberikan kontribusi yang baik agar karyawan tersebut dapat mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan yang bekerja di PT Pos Indonesia Persero Cabang Yogyakarta memiliki permasalahan yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawannya.

Beberapa hal yang menimbulkan stres pada karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta adalah dikarenakan banyaknya kiriman paket yang harus mereka kirim di tiap harinya membuat karyawan kewalahan dalam mengerjakannya, hal ini berdampak pada ketidak fokusan mereka dan menyebabkan keterlambatan kirim atau salah alamat dalam mengirimkan barang. Belum lagi bila ada pelanggan yang melayankan keluhan-keluhan perihal keterlambatan pengiriman barang ataupun salah alamat dalam mengirim barang.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan tuntutan bagian dari perusahaan. Namun, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan keinginan perusahaan. Masih banyak terdapat karyawan yang memiliki kinerja kerja yang rendah. Beberapa masalah mengenai kinerja karyawan sering kali dialami oleh sebuah perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktornya adalah stres.

Menurut Robbins dan Judge (2015) stres adalah sebuah proses psikologis yang tidak menyenangkan. Stres itu sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Tingginya tingkat stres maka kinerja yang dihasilkan karyawannya mengalami penurunan. Tuntutan pekerjaan adalah salah satu pengaruh terjadinya stres pada karyawan. Banyak faktor yang menyebabkan terjadinya stres pada karyawan seperti, kondisi kerja yang kurang baik, berlebihannya beban kerja, dan desakan waktu yang di butuhkan untuk mengejakan

tugas. Stres yang dialami oleh para karyawan akan berdampak pada perusahaan itu sendiri. Kerugian bisa jadi terjadi di karenakan tidak adanya keseimbangan antara produktivitas dengan biaya yang di keluarkan perusahaan. Ada pula beberapa karyawan yang mengalami stres akan tetapi menjadikan stress tersebut sebagai pendorong kinerja mereka. Akan tetapi hal ini jarang ditemukan. Dengan adanya stress karyawan akan mengalami ketidak puasan pula pada pekerjaannya. Karna adanya stres inilah seorang karyawan membutuhkan sebuah motivasi dalam pekerjaannya.

Motivasi memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi maka para karyawan dapat dorongan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan baik dan benar. Kuat dan lemahnya motivasi individu dapat menentukan tingkat prestasi individu tersebut. Motivasi kerja sangat di butuhkan karyawan dikarenakan dengan adanya motivasi maka karyawan akan meningkat dari segi kinerja dan berbagai hal yang melibatkan pekerjaannya. Menurut Menurut Luthans (2006) motivasi adalah suatu proses yang mana dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku yang ditujukan untuk tujuan. Jika karywan memiliki motivasi yang tinggi, maka mereka akan berupaya untuk meningkatkan kemampuan mereka dan menghasilkan kineja yang maksimal nantinya. Memberikan motivasi kepada karyawan di dalam perusahaan menjadi faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan meningkatnya kepuasan karyawan maka, kinerja yang akan di hasilkan oleh karyawan tersebut juga akan meningkat.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sinambela (2017) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang tentang apa yang telah dihasilkan dari pekerjaan tersebut, oleh dirinya sendiri (internal) dan didukung dari hal lain (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan pekerja itu sendiri. Semakin kepuasan kerja yang dimiliki karyawan meningkat, maka kemungkinan kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dengan adanya kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, akan berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu: faktor individu, faktor social, dan upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Dengan meningkatkan motivasi, menurunkan tingkat stres pada karyawan, dan juga meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa penelitian masih terdapat kesimpang siuran antara peneliti satu dengan peneliti yang lainnya. Berikut adalah table dari Gap Research dari beberapa peneliti terdahulu, penelitian tersebut antara lain: Pratiwi (2017); Kusuma W, Raharjo dan Prasetya (2015); Nur (2017); Dewi, Bagia, dan Susila (2016); Wahyuni, Taufik, dan Ratnawati (2016); Saryanto dan Amboningtyas (2017); Nurcahyani dan Adnyani (2016); Astuti dan Sudharma(2013); Sajangbati (2013); Mahdani, Hafasnuddin, dan Adam (2016); Winarno, dan Sunaryo (2017); Potale dan Uhing (2015); Wibowo, Riana dan Putra (2015); Dewi dan Netra (2015); Saputra, Sulianti, dan Syaharudin (2014); Riyadi (2015); Noermijati dan Primasari (2015); Li dkk (2014), Hanim (2016), Purnomo dan Nurdiyanto (2018), Winarno

dan Nurdiyanto (2018), Muslih (2012), Kuncoro, dkk (2015), dan Istiyani, dkk (2018).

Untuk pengaruh stres kerja terhadap kinerja terdapat kesimpang siuran antar beberapa peneliti. Berikut ini adalah tabel *gap research* pengaruh stres kerja terhadap kinerja dari beberapa peneliti :

**Tabel 1.1**  
**Gap Research Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Hasil</b>	<b>Gap Research</b>
Pratiwi (2017)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Dari penelitian tersebut, masih terdapat ditemukan kesimpang siuran antara pengaruh stres kerja terhadap kinerja
Kusuma W, Raharjo dan Prasetya (2015)	Stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan	
Nur (2017)	Pengaruh negatif secara parsial stres kerja terhadap kinerja pegawai	
Dewi, Bagia, dan Susila (2016)	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat	
Wahyuni, Taufik, dan Ratnawati (2016)	Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah	
Saryanto dan Amboningtyas (2017)	Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	
Hanim (2016)	Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja	

Untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja terdapat kesimpang siuran antar beberapa peneliti. Berikut ini adalah tabel *gap research* pengaruh motivasi terhadap kinerja dari beberapa peneliti :

**Tabel 1.2**  
***Gap Research* Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Hasil</b>	<b><i>Gap Research</i></b>
Nurchayani dan Adnyani (2016)	Motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan	Dari penelitian tersebut, masih terdapat kesimpang siuran antara penagruh motivasi terhadap kinerja
Astuti dan Sudharma (2013)	Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan	
Sajangbati (2013)	Pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan	
Mahdani, Hafasnuddin, dan Adam (2016)	Pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan	
Subakti (2013)	Pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan	
Guritno dan Prabowo (2016)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan	
Purnomo dan Nurdiyanto (2018)	Hasil analisis data primer menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan	
Winarno, dan Sunaryo (2017)	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja	
Muslih (2012)	Motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	

Untuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja terdapat kesimpang siuran antar beberapa peneliti. Berikut ini adalah tabel *gap research* pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dari beberapa peneliti :

**Tabel 1.3**

***Gap Research* Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Hasil</b>	<b><i>Gap Research</i></b>
Potale dan Uhing (2015)	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Dari penelitian tersebut, masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja
Kuncoro,dkk (2018)	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	
Istiyani,dkk (2018)	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	
Pratiwi (2017)	Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	
Wibowo, Riana dan Putra (2015)	Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja	
Kusuma W, Raharjo, dan Prasetya (2015)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	
Wahyuni,Taufik dan, Ratnawati (2016),	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	
Dewi dan Netra (2015)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	

Untuk pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja terdapat kesimpang siuran antar beberapa peneliti. Berikut ini adalah tabel *gap research* pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dari beberapa peneliti :

**Tabel 1.4**

***Gap Research Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja***

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Hasil</b>	<b><i>Gap Research</i></b>
Saputra, Sulianti, dan Syaharudin (2014)	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan	Dari penelitian tersebut, masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
Riyadi (2015)	Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja	
Noermijati dan Primasari (2015)	Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	
Nurchayani dan Adnyani (2016)	Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	
Li dkk (2014)	Motivasi intrinsik meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan motivasi ekstrinsik menurunkan kepuasan kerja	
Guritno dan Prabowo (2016)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja	
Muslih (2012)	Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	
Purnomo dan Nurdiyanto (2018)	Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	



Untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja terdapat kesimpang siuran antar beberapa peneliti. Berikut ini adalah tabel *gap research* pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dari beberapa peneliti :

**Tabel 1.5**  
**Gap Research Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

<b>Nama Penelitian</b>	<b>Hasil</b>	<b>Gap Research</b>
Subakti (2013)	Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Dari penelitian tersebut tersebut, masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja
Arianto (2017)	Kepuasan kerja tidak memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	
Handayani (2016)	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajeria	
Dewi, Bagia, dan Susila (2014)	Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	
Winarno, dan Sunaryo (2016)	Kepuasan kerja berpengaruh dan diterima terhadap kinerja karyawan	
Pratiwi (2017),	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat	
Sajangbati (2013),	Kepuasan berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja karyawan	
Astuti, Sudharma, dan Udayana (2013)	Kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	

Berdasarkan latar belakang diatas, maka judul yang di tarik oleh peneliti adalah **”Pengaruh Stres, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan**

## **Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di PT Pos Indonesia Persero Cabang Yogyakarta)”**

### **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja?
4. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
6. Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
7. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja
4. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja
5. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja
6. Untuk menganalisis adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
7. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Dalam bidang teoritis  
Diharapkan penelitian ini menjadi bukti yang empiris serta dapat berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung sebagai penelitian di masa yang akan datang.
2. Dalam bidang praktik  
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan di masa yang akan datang.

