

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan fungsi perusahaan perlu didukung dengan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, serta pengawasan. Manajemen berperan penting untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang menjadi aset penting, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Hasibuan (2006) meyakini bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam melakukan tugasnya dengan efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi yang berfungsi sebagai penggerak bagi setiap aktivitas yang ada di dalam perusahaan.

Sumber daya yang ada di organisasi harus bisa dioptimalkan dengan baik guna mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan organisasi. Tanggung jawab tersebut menjadi kewajiban manajemen dan pemimpin

organisasi, sebab itu manajemen harus dapat membuat perencanaan yang matang dan dapat diterima oleh semua karyawan yang bekerja di perusahaan, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan akan dikatakan berhasil ketika dapat menunjukkan kelebihan yang dimiliki oleh perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mempertahankan kinerja karyawan dengan baik agar kesetabilan perusahaan dapat tercapai.

Mangkunegara (2006) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Individu mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan, ini lah yang akan memotivasi kerja yang mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan semua tanggung jawab di dalam pekerjaannya. Individu mempunyai tanggung jawab masing-masing akan melakukan segala sesuatu yang lebih baik dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut

guna mencapai tujuan perusahaan, sehingga dapat berkontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Kepuasan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat dan lebih stabil dalam melakukan pekerjaan.

Sebagian besar penelitian dalam perilaku organisasi berhubungan dengan sikap, kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi. Dalam penelitian I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) yang melakukan penelitian terhadap karyawan koperasi di Denpasar, menjelaskan tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat, sebaliknya ketika kepuasan kerja menurun maka kinerja akan menurun.

Oleh karena itu salah satu fokus utama perusaha adalah memperhatikan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan membuat nyaman karyawan dalam melakukan semua pekerjaannya tanpa terganggu dengan masalah yang mendasari karyawan tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya Robbin (2008) Apabila karyawan mendapatkan semua kebutuhan yang diinginkan seperti gaji yang sesuai dengan apa yang dia kerjakan tanpa membedakan karyawan satu dengan yang lain dengan tugas yang sama maka karyawan akan merasa puas dengan

pekerjaan dan merasa dihargai oleh perusahaan di tempat mereka bekerja. Oleh sebab itu karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan optimal sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan membuat kinerja dari karyawan akan menurun dan membuat terganggunya produktifitas dari karyawan. Perusahaan mempunyai peran penting untuk menjaga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tetap tinggi dan stabil.

Kepuasan kerja menjadi penting karena salah satu kunci untuk mempertahankan kinerja yang baik dan merasakan bahwa perusahaan memperhatikan aspek kepuasan yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya. Hasibuan (2006). Manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan semua tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini dapat mempertahankan pegawai, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Untuk menjaga kepuasan kerja tetap baik perusahaan selalu memperhatikan semua apa yang menjadi kewajiban perusahaan tanpa memandang jabatan dan kedudukannya di perusahaan. Manajemen selalu

memberikan apa yang menunjang agar kepuasan karyawan meningkat dan stabil. Kesetabilan perusahaan dapat dibentuk dengan membuat kebijakan yang dapat di terima oleh semua karyawan dan tidak merugikan perusahaan.

Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu karyawan merasa puas dengan sifat pekerjaannya, karyawan merasa diawasi oleh atasannya di mana kebutuhan yang didapatkan karyawan selalu terpenuhi , gaji yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab yang dibebani oleh perusahaan, kesempatan promosi setiap karyawan sama sesuai dengan kinerja yang dilakukakn oleh setiap individu, hubungan antara rekan kerja baik dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan nyaman dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Penelitian Made Nensy Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi (2015) terhadap karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Bandung, menjelaskan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja, merupakan variabel yang berpengaruh lebih kuat dari pada kompensasi terhadap kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya ketika lingkungan kerja menurun maka kepuasan kerja akan menurun.

Kepuasan dan lingkungan kerja suatu hal yang penting dan saling keterkaitan satu sama lainnya. Karyawan akan merasa puas dan nyaman saat lingkungan kerja yang di tempati sesuai dengan *standart* yang ada.

Karyawan akan memberikan semua kemampuan untuk mengerjakan tugasnya dengan nyaman dan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Perusahaan dituntut untuk memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan dalam bekerja.

Faktor yang menentukan lingkungan kerja di dalam perusahaan salah satunya adalah kondisi kerja, kondisi kerja ini terdapat dalam perusahaan di mana karyawan bekerja dan dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan masalah lingkungan kerja karyawan. Kondisi lingkungan yang baik dan sehat membuat semua karyawan merasa nyaman dan terpacu dalam mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Hal lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam membuat lingkungan kerja yang nyaman meliputi penerangan yang cukup untuk karyawan mengerjakan sesuatu, sirkulasi udara yang nyaman dan bersih, lingkungan kerja yang tidak bising membuat karyawan akan lebih fokus dalam mengerjakan pekerjaannya, keamanan karyawan terjamin dengan semua alat dan bahan yang ada di sekitarnya, temperatur udara yang pas dengan suhu di sekitar perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan tidak serta merta dapat tercapai dengan mengukur tingkat kenyamanan yang dirasakan tetapi juga memperhatikan tingkat stres kerja pada karyawan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang

mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut (Siagian, 2009) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Penelitian oleh Rocky Potale Yantje Uhing (2015) terhadap karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Manado, menjelaskan tentang pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, sebaliknya ketika stres kerja menurun maka kepuasan kerja akan meningkat.

Bakpia Pathok 25 salah satu badan usaha yang bergerak di bidang produksi oleh-oleh khas Yogyakarta yang berdiri pada tahun 1980 dan

mengalami perkembangan yang sangat pesat sejak tahun 1992. Karyawan yang ada di Bakpia Pathok 25 rata-rata tidak mempunyai pendidikan tinggi minimal sudah mempunyai KTP dan memiliki niat untuk bekerja. Tempat kerja di Bakpia Pathok 25 di buat senyaman mungkin untuk membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal. Di salah satu tempat/ store di perlihatkan pembuatan bakpia dari awal sampai paking dan di perlihatkan alat dan penempatan yang digunakan proses pembuatan.

Karyawan Bakpia Pathok 25 yang rata-rata masih berusia muda kebanyakan mengalami stress dalam bekerja karena banyaknya tekanan yang diberikan oleh atas. Karyawan yang masih muda gampang stress karena belum pernah bekerja sebelumnya dan belum pernah mendapatkan tekanan untuk menyelesaikan sesuatu hal.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti ingin memodifikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi” yang menunjukkan hasil secara simultan variabel bebas lingkungan kerja,kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, tetapi lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja**

Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Bakpia25". Adapun perumusan masalah peneliti yang yang diajukan.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini tertarik menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Bakpia Pathok 25

1. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari aspek pengembangan karir di mana karyawan yang merasakan stres ketika sudah bekerja lama di suatu perusahaan tetapi pengembangan karirnya tidak jelas dan karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, rumusan masalah 1 adalah bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari aspek penerangan, temperatur, keamanan, sirkulasi udara dan kebisingan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dimana ketika perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya karena mendapatkan lingkungan aman dan sehat. Oleh karena itu, rumusan masalah 4 adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari aspek beban karir di mana karyawan merasa tertekan dengan jabatan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan di mana karyawan belum

siap menerima jabatan tersebut dan karyawan merasa stres dengan pekerjaannya karena kelanjutan karir yang tidak jelas dan akan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, rumusan masalah 3 adalah bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan?

4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari aspek penerangan, temperatur, keamanan, sirkulasi udara dan kebisingan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang nyaman akan mempunyai kinerja yang tinggi karena karyawan akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, rumusan masalah 4 adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari aspek promosi dan gaji ketika karyawan yang bekerja di suatu perusahaan memiliki gaji yang tinggi dan tingkat promosi yang jelas maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya yang berdampak pada kinerja. Karyawan akan mempunyai ketepatan waktu yang baik dalam mengerjakan tugasnya di mana karyawan menyelesaikan tugasnya sebelum waktu yang diberikan perusahaan telah habis. Oleh karena itu, rumusan masalah 5 adalah bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan, hal ini ditimbulkan oleh adanya situasi perasaan yang senang yang dirasakan oleh karyawan. Namun kepuasan juga dapat

dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan *standard* yang membuat karyawan merasa nyaman di dalam melakukan pekerjaannya, sehingga secara tidak langsung turut mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja seseorang ketika individu merasa puas dengan apa yang ada di sekitarnya nyaman. Oleh karena itu, rumusan masalah 6 adalah apakah kepuasan kerja mengintervensi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

7. Kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan, hal ini ditimbulkan oleh adanya situasi perasaan yang senang yang dirasakan oleh karyawan. Namun kepuasan juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang dialami oleh karyawan, di dalam melakukan pekerjaannya, ketika karyawan memiliki stres yang rendah akan dapat mengeluarkan kemampuannya dengan maksimal sehingga secara tidak langsung turut mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa stress kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja seseorang ketika individu merasa puas dengan apa yang karyawan kerjakan. Oleh karena itu, rumusan masalah 7 adalah apakah kepuasan kerja mengintervensi stress kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan diadakanya penelitian ini adalah untuk :

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja secara langsung.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
6. Pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening .
7. Pengaruh secara tidak langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasn kerja sebagai variable intervening.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian kali ini mampu memberikan manfaat terhadap banyak kalangan. Adapun manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dikarenakan jenis penelitian ini adalah modifikasi, diharapkan mampu memberikan tambahan serta bahan referensi bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Semoga penelitian ini mampu menambah wawasan serta informasi bagi peneliti untuk modal pengalaman agar bisa memahami dunia bisnis di perusahaan nantinya yang terkait dengan model penelitian yang diambil.

b. Bagi Perusahaan Bakpia Pathok 25

Semoga penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi perusahaan Bakpia Pathok 25 agar lebih mempertimbangkan lingkungan kerja nyaman dan dapat mengurangi stres kerja dialami oleh karyawan di dalam melakukan pekerjaan yang membuat karyawan merasa nyaman dan di merasa diperhatikan oleh perusahaan dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

c. Bagi masyarakat Umum

Semoga penelitian ini juga dapat menambah informasi dan wawasan sebagai tambahan ilmu untuk masyarakat secara umum.