

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Kelangsungan hidup suatu perusahaan merupakan salah satu tujuan dari setiap perusahaan. Perusahaan agar tetap *survive* dan dapat bersaing, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satu diantaranya yaitu kinerja suatu karyawan.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Para karyawan lebih dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik di perusahaannya dan memberikan kualitas kinerja yang memuaskan, karena kualitas bekerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kualitas kerja yang baik pada karyawan.

Kinerja di dalam perusahaan adalah merupakan hal yang sangat wajar untuk dinilai dengan baik. Kinerja mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu kinerja harus benar-benar diperhatikan oleh pihak perusahaan. Pengertian kinerja menurut As'ad (2002 : 46) adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (1999 : 65) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada

dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan karyawan, dapat mewujudkan rasa kepuasan dalam bekerja diperusahaannya, dilihat dari sisi kejenuhan para karyawan atau stres kerja. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai. Hal itu yang memicu para karyawan betah atau merasa puas bekerja diperusahaan tersebut.

Tentunya terdapat banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Handoko, 2001; Luthans, 2002; As'ad, 2002; Soedjono, 2005) diantaranya kepuasan kerja, stres kerja, motivasi kerja, gaji, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, komunikasi, budaya organisasi, dan promosi. Dari banyaknya variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, peneliti memilih dua variabel yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja dan kepuasan kerja. Pemilihan kedua variabel stres

kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja, didasarkan pada hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Andraeni (2004) dan Parwanto Wahyuddin (2006). Karena dari penelitian Andraeni (2004) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan, merupakan hasil yang tertinggi dari penelitian Andraeni (2004), maka peneliti memilih stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari penelitian Parwanto dan Wahyuddin (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, merupakan hasil yang tertinggi dari penelitian Parwanto dan Wahyuddin (2006), karena dikatakan pada penelitian, bahwa sikap rekan sekerja, gaji dan kepemimpinan merupakan faktor kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan besar dibandingkan variabel lain terhadap kinerja. Maka peneliti memilih kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau puas terhadap hasil kerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi pekerjaannya, termasuk masalah upah atau gaji, kondisi sosial, kondisi fisik, dan psikologis. Seorang karyawan merasa puas dalam bekerja, maka akan semakin baik kinerjanya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parwanto dan Wahyuddin (2001) yang menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Jadi karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya di perusahaan atau di organisasi.

Selain kepuasan kerja, stres kerja juga diyakini mempengaruhi kinerja karyawan. Stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Suprihanto 2003 : 55). Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, karena stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Seorang karyawan dengan tingkat stres tinggi tentunya dalam bekerja tidak akan optimal sehingga akan menurunkan kinerjanya (Gibson 1996 : 339). Hal tersebut didukung dengan penelitian Andraeni (2004) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi karyawan dengan tingkat stres rendah akan lebih baik kinerjanya.

Penelitian ini akan memfokuskan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi, merupakan perusahaan yang menghasilkan produk teh wangi. Pada perusahaan ini peneliti ingin melakukan penelitian mengenai stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja yang didasarkan pada hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Andraeni (2004) dan Parwanto Wahyuddin (2006). Oleh karena itu penelitian, merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan maka perusahaan memberikan ijin dalam melakukan penelitian.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan, penulis tertarik melakukan penelitian tentang ” Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah persepsi responden tentang stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi?
2. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi?
4. Bagaimanakah pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana persepsi responden tentang stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gopek Cipta Utama Slawi.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Gopek Cipta Utama Slawi dalam memberikan evaluasi dan informasi tentang segala hal yang berhubungan dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi pembaca atau peneliti lain :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan dan bahan referensi bagi pembaca atau peneliti lain.