

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Setiap Pegawai ingin puas dengan pekerjaannya. Agar puas dengan pekerjaannya, seorang Pegawai harus memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya (Robbins 1996). Di zaman sekarang ini, kepuasan kerja ialah aspek yang harus diperhatikan oleh seorang manajer. Karena kepuasan kerja bisa mempengaruhi seorang Pegawai dalam berperilaku atau kinerja. Kepuasan kerja juga menjadi indikator keberhasilan seorang manajer dalam membuat lingkungan kerja yang memuaskan bagi Pegawai. Ada lima indikator juga terhadap kepuasan kerja yaitu rekan kerja, gaji, pekerjaan, lingkungan kerja dan atasan.

Penelitian terdahulu dari Natalia, dkk. (2021). Rahmatullah (2012) Menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Namun, hasil penelitian dari Nikolas dan Widayanti (2019). Elizabeth Fauziek dan Yanuar (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Maka dengan hasil penelitian yang tidak konsisten ini menjadikan alasan penulis untuk melakukan penelitian lagi di objek yang berbeda.

Stress kerja merupakan suatu bagian dalam perusahaan yang tidak bisa dihilangkan namun bisa dikurangi. Stress kerja juga bisa berdampak pada Pegawai yang mana bisa meningkatkan atau menurunkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan seseorang cenderung akan lebih berkinerja saat diberikan tekanan atau stress,

sedangkan pada titik tertentu ada kalanya tekanan atau stress yang berlebihan pun dapat menurunkan kinerjanya.

Kinerja ialah output kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu perusahaan, sesuai dengan *jobdesc* dan tanggung jawab pegawai untuk tercapainya tujuan perusahaan. (Rianto, 2010). Pengertian ini sejalan dengan pendapat Ambar (2003) yang menyebutkan Kinerja seorang pegawai merupakan kolaborasi antara skill, *effort* dan output yang dapat diukur kualitas kerjanya.

Dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105 tentang kinerja yaitu sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (At Taubah : 105).

Di PT. Hade Bogatama Nusantara sendiri terkait dengan kepuasan menurut hasil wawancara saya dengan *General Manager*, secara subjektif memang dirasa puas karena banyak faktor yang tidak terlalu mengekang pegawai sehingga bisa merasa sedikit bebas. Namun untuk fakta di lapangan belum tentu karena belum ada penelitian lebih lanjut secara objektif. Lalu terkait dengan Stress kerja, permasalahan ini kurang bisa dilihat secara objektif dikarenakan hal – hal yang berkaitan dengan stress terkadang tidak terlihat kasat mata, harus ada

penelitian lebih lanjut. Lalu terkait dengan kinerja, dalam perusahaan sendiri pastinya kinerja seorang pegawai bisa naik turun, di PT. Hade Bogatama Nusantara sendiri kinerja pegawai lumayan fluktuatif dikarenakan perusahaan ini bergerak di bidang *supplier* makanan yang mana orderan nya tidak pasti. Sehingga disaat orderan sangat banyak, tentunya ini mempengaruhi kinerja pegawai karena beban kerja menjadi bertambah sehingga menghambat kinerja.

**Tabel 1.1**

**X1 Kepuasan Kerja**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya pernah berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.	2	2	2	2	2
2.	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.	1	3	2	2	2
3.	Gaji saya sepadan dengan beban kerja yang diberikan.	1	1	6	1	1
4.	Saya puas dengan posisi/jabatan saya saat ini.	1	2	3	2	2
5.	Menurut saya fasilitas pekerjaan perusahaan sudah bisa dikatakan memadai.	-	-	3	6	1
6.	Saya betah bekerja di perusahaan ini.	1	1	5	2	1
7.	Saya kurang nyaman dengan posisi/jabatan saya saat ini.	2	4	3	1	-

*Sumber : Data diolah peneliti.*

Di PT. Hade Bogatama Nusantara sendiri terkait dengan kepuasan kerja jika dilihat dari data pre-test yang diambil sampel 10 orang, bisa disimpulkan bahwa rata – rata pegawai cenderung netral atau biasa saja, ini berarti pegawai di perusahaan ini masih kurang merasakan kepuasan dalam menjalani pekerjaannya. Tentunya hal ini bisa berdampak pada kinerja perusahaan itu sendiri.

**Tabel 1.2**  
**X2 Stress Kerja**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan.	1	1	6	2	-
2.	Saya merasa masalah pribadi saya mempengaruhi pekerjaan saya.	2	3	3	2	-
3.	Pekerjaan saya tidak sesuai dengan kemampuan saya.	3	2	2	3	-
4.	Saya sering berselisih dengan rekan kerja saya.	2	4	3	1	-
5.	Saya diharuskan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relatif cepat.	-	1	1	5	3
6.	Saya bersikap professional dalam pekerjaan saat ada masalah pribadi.	-	-	2	5	3

*Sumber : Data diolah peneliti.*

Lalu terkait dengan stress kerja sendiri, bisa dikatakan tidak jauh dengan kepuasan kerja yang mana kebanyakan menjawab ragu – ragu dan bisa diartikan pegawai memiliki stress namun tetap professional dalam bekerja.

**Tabel 1.3**  
**Y Kinerja**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.	-	-	1	5	4
2.	Saya mengetahui prosedur pekerjaan saya.	-	1	2	4	3
3.	Saya mampu bekerja sama secara tim.	-	1	-	3	6
4.	Saya mengatasi masalah yang muncul di pekerjaan saya secara mandiri.	-	-	4	4	2
5.	Saya terbiasa melakukan pekerjaan dibawah tekanan	-	1	1	8	-
6.	Saya merasa pekerjaan yang dibawah tekanan mengganggu kinerja saya.	1	4	3	2	-

1	2	3	4	5	6	7
7.	Saya bersedia diberikan tambahan kuantitas kerja bila diperlukan.	1	1	6	2	-

*Sumber : Data diolah peneliti*

Lalu terkait dengan kinerja bisa dikatakan cukup baik, namun jika kita melihat hasil dari wawancara dengan GM PT. Hade Bogatama Nusantara maka terkait dengan kinerja ada sedikit naik turun disaat intensitas kerja banyak atau dalam kasus ini banyak pesanan yang masuk.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berikut ini identifikasi masalah yang ada di perusahaan.

1. Adanya penurunan kinerja para pegawai disaat intensitas pekerjaan mereka bertambah.
2. Kepuasan kerja para pegawai yang tidak stabil dikarenakan dampak dari intensitas pekerjaan yang bertambah.
3. Terdapat penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja, stress kerja yang meneliti terhadap kinerja namun hasilnya tidak konsisten.

### **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang berkaitan dengan variabel penelitian yang ada di PT. Hade Bogatama Nusantara.

1. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai?
2. Seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja Pegawai?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja Pegawai?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian pada penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui apakah stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

##### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini berguna sebagai media pembelajaran dan implementasi dari ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang didapat di akademik untuk selanjutnya di aplikasikan di perusahaan.

##### **2. Secara Praktis**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu acuan atau referensi bagi perusahaan untuk terus berkembang dan mengevaluasi masalah – masalah atau fenomena yang telah terjadi sehingga bisa membantu perusahaan dalam mencapai visi misi nya.