

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah hal penting yang harusnya dijadikan perhatian oleh pemimpin perusahaan. Hal ini berhubungan langsung dengan produktivitas perusahaan. Kemudian apa yang menjadi pusat perhatian oleh pemimpin perusahaan adalah bagaimana kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2013)

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerja, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada kepuasan kerjanya dan kinerjanya. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan karyawan sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Munandar, 2008)

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dalam interaksi

di antara manusia dan pekerjaan (Wijono, 2012). Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2008). Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2016)

Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya, stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika karyawan mengalami suatu *burn out* (suatu situasi dimana karyawan menderita kekalahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah (Anoraga, 2012)

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2016) kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengarah pada sikap emosional individu atau tendensi terhadap pekerjaan Wang dan Ho (2012).

Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual. Hal ini dipertegas pendapat Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri. Hal ini juga didukung hasil temuan penelitian dari Dewi (2014), dan Chandra (2012) yang menemukan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tugas manajemen adalah mengelola stres kerja dan memiliki kinerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja, karyawan yang puas terhadap perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan karyawan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan kerja, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga karyawan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan dan terhindarnya stres kerja maka kinerja pun akan meningkat.

CV. Karya Perdana merupakan industri tahu di Babang Sumbermulyo merupakan sentra industri yang mampu meningkatkan tingkat pendapatan masyarakat. Usaha tahu yang berdiri mulai tahun 1960 mampu bertahan ditengah persaingan bisnis tahu sampai sekarang ini bahkan menjadi ciri khas dusun Babang Desa Sumbermulyo Kecamatan Jogoroto Jombang, pengusaha

Tahu Dusun Bapang merupakan sentra industri tahu yang menyuplai makanan tahu di Daerah Jawa Timur sehingga menjadi komoditi khas Kabupaten Jombang

Kinerja karyawan pada CV Karya Perdana Jombang mengalami penurunan, hal ini berdasarkan wawancara awal peneliti dengan karyawan mandor produksi diperoleh informasi penyelesaian pekerjaan karyawan produksi yang kurang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Berikut Data target produksi dan realisasi CV Karya Perdana Jombang :

Tabel 1.1
Data target produksi dan realisasi CV Karya Perdana Jombang tahun 2020

No	Bulan	Target Produksi	Hasil Produksi	Persentase kerusakan	Produk yang rusak
1	Januari	18100 Potong tahu	17250 Potong tahu	10,2%	1610
2	Februari	17850 Potong tahu	16570 Potong tahu	9,80%	1594
3	Maret	17300 Potong tahu	15760 Potong tahu	8,90 %	1540
4	April	16800 Potong tahu	15372 Potong tahu	8,50 %	1428
5	Mei	16500 Potong tahu	15130 Potong tahu	8,30 %	1369

Sumber : CV Karya Perdana Jombang, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui adanya penurunan kinerja yang dilihat dari produksi yang tidak mencapai target, dan meningkatnya produk yang rusak dalam 5 bulan, dilihat dari produk tahu yang tidak sama ukuran karena proses pemotongan yang kurang optimal selain itu karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Penurunan kinerja karyawan produksi diduga disebabkan adanya stres kerja karyawan yang meningkat. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan

pemilik CV Karya Perdana Jombang terkait gejala stres kerja yang dialami, antara lain beberapa karyawan mudah tersinggung dalam bekerja, tidak komunikatif dengan rekan kerja, banyak melamun karena pekerjaan yang monoton, secara fisik terlihat mudah lelah secara fisik, sering mengeluh kepala pusing karena kelelahan, dan beberapa karyawan sering menunda pekerjaan yaitu suka berbicara dengan karyawan lain.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Noor (2016) Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan produksi CV Karya Perdana Jombang yaitu penempatan orang yang tidak sesuai dengan kemampuan kerjanya misalnya karyawan bagian pencucian kedelai ditempatkan karyawan bagian potong, sehingga hasil cucian kurang bersih. Karyawan merasa pekerjaannya kurang menarik (monoton) namun mereka terpaksa bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup, dan uang lembur yang diberikan masih dirasa kurang, serta hubungan antar rekan kerja yang kurang kooperatif karena mereka bekerja demi memenuhi tuntutan target produksi.

Kinerja yang baik dan tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian dari perusahaan. Menurut Rivai (2014), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sejalan dengan kondisi tersebut,

CV Karya Perdana Jombang yang merupakan pabrik tahu dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja CV Karya Perdana Jombang diantaranya stres kerja, penurunan kepuasan kerja sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Karya Perdana Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka diajukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Karya Perdana Jombang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Karya Perdana Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi CV Karya Perdana Jombang.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan produksi CV Karya Perdana Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia secara umum dan khususnya tentang stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi CV. Karya Perdana Jombang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat menekan stres karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan produksi.