

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2005) menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Demi tercapainya tujuan tersebut, perusahaan harus memperhatikan pola kinerja karyawan. Dengan diadakannya riset sumber daya manusia (karyawan) secara intens diharapkan perusahaan mendapat umpan balik guna perbaikan kinerja para karyawannya.

Keberhasilan pimpinan dalam sebuah perusahaan didukung oleh kinerja karyawan. Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional dan administratif menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan karyawan, tetapi dengan adanya pengarahan bimbingan masalah akibat stres, adanya upaya menciptakan

lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta peningkatan rasa puas terhadap pekerjaan dalam diri karyawan akan mendukung pengawasan dan tercapainya kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini.

Dalam pekerjaan tentunya karyawan diberikan tugas yang proporsional sesuai bidangnya, akan tetapi terkadang dengan adanya target yang harus tercapai dengan waktu tertentu, pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu, atau adanya masalah di luar pekerjaan yang dihadapi karyawan sehingga akan berdampak pada munculnya stres kerja. Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan mengelola stres kerja, baik dalam mengatasi jumlah, jenis dan lamanya stres setiap karyawan ditanggapi dan diatasi dengan cara yang berbeda-beda pula.

Selain faktor stres kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Sunyoto (2015) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Bagaimana menilai bahwa perusahaan sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman agar dapat meningkatkan kinerja, hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain memperhatikan lingkungan kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang

harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga ketrampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (I Komang Ardana, 2011). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Manajemen sumber daya manusia harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu : jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya : adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan yang meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Pada

akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai, sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Kepuasan kerja pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari mampu terpenuhinya target produksi tepat waktu sesuai standar perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek karyawan Fajar Jaya Bakery yang beralamat di Desa Tamanan RT 03/RW 03, Kec. Sukomoro, Kab. Magetan, Jawa Timur. Fajar Jaya Bakery merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang produksi roti basah. Berikut ini merupakan data produksi dan jumlah karyawan selama tahun 2015 :

Tabel 1.1

**Rekapitulasi Data Produksi dan Jumlah Karyawan
Tahun 2015
Fajar Jaya Bakery Magetan**

Bulan	Output/pcs	Jumlah Karyawan
Januari	13.000	57
Februari	16.000	60
Maret	16.250	60
April	18.000	60
Mei	16.500	63

Juni	19.500	61
Juli	14.300	58
Agustus	20.200	65
September	16.500	65
Oktober	18.000	65
November	19.500	65
Desember	22.000	65
Total	208.250	

Sumber : Fajar Jaya, April 2016 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada kolom output, bahwa kuota produksi mengalami peningkatan pada beberapa bulan di tahun 2015 sebesar 4,87% hingga 30% per bulan. Kuota produksi yang kian bertambah menunjukkan tuntutan kinerja yang tinggi. Kinerja di sini mengakibatkan beban kerja karyawan juga bertambah jika tidak diimbangi dengan penambahan karyawan yang signifikan. Pada kolom jumlah karyawan dapat dilihat bahwa penambahan karyawan selama tahun 2015 hanya sebesar 4,76% hingga 10,76% per bulan. Hal ini akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan. Dibandingkan dengan tenaga kerja yang tersedia tidak menunjukkan peningkatan terlalu banyak. Meningkatnya kuota produksi dan peningkatan karyawan yang tidak terlalu signifikan bertambah belum tentu kinerja karyawan bisa maksimal dengan standar roti yang dihasilkan.

Kinerja karyawan yang tinggi dalam upaya menghasilkan produk roti yang berkualitas untuk memenuhi permintaan pasar khususnya masyarakat menengah ke bawah sangat diperlukan. Fajar Jaya Bakery dituntut mampu menjawab segala tantangan pasar berupa permintaan pasar yang berubah-ubah, munculnya pesaing baru, peningkatan kualitas produk serta harapan perusahaan untuk kian berkembang dari waktu ke waktu. Ketrampilan, keluwesan, mampu terpenuhinya target produksi tepat waktu dengan kualitas roti yang baik akan tidak

mungkin menimbulkan tekanan pekerjaan yang berakibat adanya indikasi stres kerja pada karyawan-karyawannya.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi roti basah tentunya kebersihan menjadi hal yang mutlak harus terpenuhi untuk menghasilkan roti yang berkualitas. Selain itu faktor kenyamanan dan keamanan karyawan saat proses produksi juga harus diperhatikan, baik dalam lingkup lingkungan fisik (kebersihan, penerangan yang baik) maupun lingkungan non fisik (hubungan antar rekan kerja). Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Lingkungan kerja sebagai tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya kinerja yang prima.

Mampu atau tidak terpenuhinya target produksi tepat waktu tentu akan menimbulkan konsekuensi yang beragam dalam diri karyawan. Salah satunya adalah tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas tentu akan berusaha memenuhi target produksi tepat waktu di samping upah yang akan diterimanya juga akan bertambah.

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang beragam. Namun, yang menarik dari penelitian ini adalah adanya *research gap* yang ditemukan peneliti dari beberapa penelitian. Tentunya hal ini dapat menjadi topik yang perlu diteliti lebih lanjut guna menemukan hasil penelitian yang optimal.

Penelitian Luthfan Atmaji (2011) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Lucky Wulan Analisa (2011) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian di atas, penelitian yang dilakukan Dwi Septianto (2010) menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ditolak, begitu pula dengan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Sementara itu penelitian yang dilakukan Raja Bahrial Akbar (2013) kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan *research gap* tersebut, dapat dijadikan suatu topik masalah dalam penelitian mengenai stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari berbagai permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ”** (Studi pada Fajar Jaya Bakery Magetan).

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fajar Jaya Bakery ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fajar Jaya Bakery ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fajar Jaya Bakery ?
4. Manakah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Fajar Jaya Bakery ?

1.3. Batasan Masalah

Mengingat begitu banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di lingkup Fajar Jaya Bakery Magetan, maka perlu adanya pembatasan masalah di dalam penelitian ini. Batasan masalah merupakan pertanyaan penelitian yang akan dicari jawabannya melalui penelitian (Arikunto, 2002). Hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang pasti dan menghindari penafsiran yang menyimpang.

Adapun pembatasan masalahnya adalah terbatas pada bidang manajemen sumber daya manusia, yang menyangkut masalah stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya bagian produksi Fajar Jaya Bakery Magetan. Hal ini dikarenakan pada Fajar Jaya Bakery hampir keseluruhan karyawannya bekerja pada sektor produksi.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Fajar Jaya Bakery, Magetan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Fajar Jaya Bakery.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Fajar Jaya Bakery.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Fajar Jaya Bakery.
4. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Fajar Jaya Bakery.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Manfaat Praktis :

1. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai stres, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja bagi karyawan, serta untuk mengoreksi diri karyawan itu sendiri mengenai kinerja masing-masing.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran dalam mengambil kebijakan yang berkaitan

dengan kinerja karyawan, serta dalam pengelolaan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan dapat ditingkatkan.

Manfaat Teoritis :

1. Bagi Akademik

Sebagai bahan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan bagi pembangunan Bangsa dan Negara dalam upaya peningkatan mutu kualitas sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan tentang peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Memenuhi salah satu syarat kelulusan pada program Strata I (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

3. Bagi Penulis Lebih Lanjut

Merupakan sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman sehingga menjadi bekal di kemudian hari yang kelak dapat diterima dalam praktek yang sesungguhnya sehingga tercapai keselarasan antara teori dan praktek di lapangan sekaligus sebagai media belajar untuk dapat memecahkan masalah.

4. Bagi Peneliti Lanjutan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya.