

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia global saat ini sektor industri mengalami pertumbuhan ekonomi yang menciptakan peluang baik bagi bisnis dan perusahaan yang dapat bersaing secara efektif di industrinya, baik dalam penjualan produk maupun layanan (Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, 2020). Perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil terbaik dari operasionalnya, yang berarti meraih keuntungan sebanyak mungkin. Oleh karena itu, perusahaan perlu siap menghadapi perubahan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pekerja yaitu memengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis. Untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan personel yang selaras dengan kebutuhan organisasi dan mampu menjalankan tanggung jawab yang diberikan secara efektif (Mamesah et al., 2022). Setiap perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan hal ini akan membantu mereka mencapai tujuan.

SDM sangatlah penting bagi perusahaan karena merekalah yang memegang peranan utama dalam menjalankan bisnis. Merekalah orang-orang utama yang mewujudkan segala sesuatunya dan menentukan bagaimana perusahaan berjalan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap orang perlu melakukan pekerjaannya dengan baik. Di saat yang sama, penting untuk

menyediakan lingkungan kerja yang bagus supaya pegawai bisa kerja secara efektif dan merasa aman

Sumber daya manusia terus berkembang setiap tahun karena perubahan yang terjadi di seluruh dunia dan karena perusahaan-perusahaan berusaha untuk saling mengalahkan. Untuk menghadapi persaingan ini, setiap orang perlu mengerahkan seluruh keterampilan dan kemampuan mereka sebaik mungkin.

Kinerja menunjukkan seberapa baik seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan benar-benar menyelesaikan tugas dan mencapai hasil bagi organisasi (Amida & Kristiana, 2019). Kepuasan kerja terdiri dari reaksi kognitif dan afektif terhadap penilaian karyawan tentang sejauh mana tumpang tindih antara tingkat kinerja mereka dan hasil yang diterima dari pekerjaan mereka saat ini, serta respons afektif/emosional karyawan yang terkait dengan pekerjaan spesifik mereka, termasuk apakah karyawan menyukai pekerjaan tersebut (Raquel Redondo, 2019)

Dalam bukunya, Wirawan menyebutkan bahwa beberapa hal memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini meliputi etos kerja, kedisiplinan, antusiasme, sikap terhadap pekerjaan, keterlibatan, kepuasan kerja, tingkat stres, loyalitas terhadap perusahaan, komitmen terhadap organisasi, dan motivasi kerja.

Kepuasan karyawan di tempat kerja memainkan peran krusial bagi sebuah perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal itu akan memengaruhi produktivitas mereka., baik secara langsung maupun melalui cara lain. Karyawan yang bahagia cenderung menghasilkan pekerjaan

yang lebih baik, sementara karyawan yang tidak bahagia cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih buruk (Lumentut & Dotulong, 2015).

Kepuasan kerja merupakan respons emosional yang kompleks. Perasaan ini muncul dari keinginan, kebutuhan, dan pegawai berharap terhadap apa yang mereka kerjakan, yang dibandingkan terhadap apa yang sebenarnya mereka alami di tempat kerja. Perbandingan ini menciptakan reaksi emosional yang dapat membuat mereka merasa bahagia, puas, atau tidak bahagia (Farisi & Pane, 2020).

Selama dua puluh tahun terakhir, perubahan ekonomi, teknologi, dan cara bisnis beroperasi telah membuat pertumbuhan karier menjadi lebih menantang. Beberapa alasan mengapa karyawan mungkin kesulitan mengembangkan karier antara lain tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari perusahaan, menghadapi masalah di lingkungan kerja yang menghambat kemajuan, tidak aktif atau bertanggung jawab dalam pekerjaan, dan tidak memiliki cukup pelatihan atau kesempatan untuk berkembang secara profesional. Semua faktor ini dapat menyebabkan masalah dalam perkembangan karier karyawan (Belinda Renee Barnett Queensland Rail, 2017).

Karyawan memperoleh hasil dari apa yang telah mereka lakukan (Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan yang lebih tua mungkin tidak terlalu berupaya dalam pekerjaan atau keterlibatannya di perusahaan, yang dapat menyebabkan masalah dalam perkembangan karier mereka (Baiq Ety Suhartaty, Ma'ruf Algifari, 2019). Banyak karyawan mengeluh bahwa perusahaan kurang memperhatikan jenjang karier mereka, yang

mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karier di perusahaan tersebut.

Peluang promosi yang terbatas, perubahan di tempat kerja seperti tenaga kerja yang lebih tua, masalah ekonomi, dan persaingan dari negara lain, semuanya dapat memengaruhi pertumbuhan karier. Lingkungan kerja yang menantang dapat menyebabkan karyawan mengalami stres dan ketidakpuasan, yang mungkin membuat mereka berpikir untuk meninggalkan pekerjaan. Jika mereka merasa tidak mampu mengatasi tekanan tersebut, mereka mungkin memutuskan untuk berhenti. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam cara perusahaan mendukung pengembangan karier (Hemmy Fauzan, Bahrul Yaman, 2019). Selain itu, jika karyawan tidak memiliki keterampilan atau pendidikan yang memadai, hal itu dapat menjadi alasan lain bagi masalah dalam pertumbuhan karier mereka.

Stres adalah perasaan tegang yang dapat mengubah cara seseorang merasa, berpikir, dan merasakan secara fisik (Ameilia & Marlianingrum, 2022). Stres dapat membantu atau menghambat kinerja karyawan. Ketika stres tidak terlalu tinggi, karyawan cenderung berkinerja lebih baik.

Karyawan dalam kondisi ini akan berkinerja lebih baik dengan meningkatkan intensitas kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi menyebabkan penurunan/penurunan kinerja karyawan. Kondisi ini berujung pada penurunan kinerja. Tingkat stres kerja yang berlebihan akan menyebabkan karyawan mengalami depresi, karena mereka tidak lagi mampu mengatasi tugas-tugas yang membebani.

Teori ini bertentangan dengan apa yang ditemukan di dunia nyata. Menurut wawancara dengan karyawan, seperti Annasrul, dikatakan bahwa karyawan tetap berkinerja baik tidak peduli apakah mereka berada di bawah banyak tekanan atau tidak. Ketika kami berbicara dengan Bekti, seorang karyawan dari MIT BPC Ponorogo, dia menjelaskan bahwa hal utama yang memengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka adalah sistem komunikasi dan bagaimana kepemimpinan bekerja. Dia mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki masalah, mereka perlu melaporkannya dan seseorang harus bertanggung jawab untuk menemukan solusi. Bekti juga mengatakan bahwa kepuasan kerja, pertumbuhan karier, dan stres kerja tidak benar-benar memengaruhi kinerja karyawan MIT BPC Ponorogo. Khabib sebagai pegawai setuju mengatakan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja, pengembangan karier, dan stres kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya, hal-hal seperti peluang promosi, bonus, insentif, dan program pelatihan untuk pengembangan diri di MIT BPC Ponorogo adalah yang benar-benar penting.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada MIT Bina Putera Cendikia Ponorogo”**

B. Perumusan Masalah

Pada penelitian terkait dengan masalah tersebut, rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di MIT BPC Ponorogo?
2. Apakah perkembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai di MIT BPC Ponorogo?
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di MIT BPC Ponorogo?
4. Apakah kombinasi antara kepuasan kerja, pengembangan karier, dan stres kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan di MIT BPC Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini dapat dijabarkan seperti ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di MIT BPC Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh perkembangan karir terhadap kinerja pegawai di MIT BPC Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai di MIT BPC Ponorogo.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh kepuasan kerja, perkembangan karir dan stressi kerja terhadap kinerja pegawai di MIT BPC Ponorogo.

b. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan memberikan berbagai keuntungan bagi berbagai kelompok, termasuk:

1. Bagi Pegawai MIT BPC Ponorogo

Untuk lebih fokus pada kemampuan seseorang dalam bekerja untuk mencapai kepuasan kerja dan mencegah stres terkait pekerjaan.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Diharapkan dapat memberikan pemahaman dan informasi umum yang dapat menjadi acuan untuk penelitian lebih rinci.

3. Bagi peneliti

Untuk memperoleh lebih banyak pengalaman dan pemahaman yang lebih luas dengan menggunakan pengetahuan yang dipelajari dan diperoleh dari perkuliahan.

