

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aset sebuah perusahaan yaitu SDM merupakan hal yang penting dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan baik perusahaan kecil, menengah apalagi perusahaan besar karena kemajuan sebuah organisasi/perusahaan terletak pada sumber daya manusianya (SDM). Namun sering tanpa disadari tuntutan dari instansi/perusahaan mewajibkan karyawannya untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya. Hal itu dapat membuat karyawan kelelahan dan stres yang mana nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja apalagi tidak di barengi dengan *reward* yang jelas tentunya juga akan berakibat terhadap kinerja karyawan tersebut.

Dimasa pandemi ini tentu banyak perubahan dan kebiasaan yang berbeda dibandingkan dengan hari-hari sebelum pandemic, dan tentu banyak pertanyaan-pertanyaan yang bermunculan, misalkan seperti kompensasi/gaji, apakah ada pengurangan, bagaimana sistem kerja selama pandemic, bagaimana penerapan protocol kesehatan, dan lain-lain. Dimasa pandemic ini menurut informasi yang saya dapatkan masih dengan system kerja *Work From Office (WFO)* disebabkan produksi mesti tetap berjalan, dan mengenai gaji tidak ada pengurangan, dan tidak ada pemberhentian karyawan selama pandemic ini, dan produksi juga relative stabil.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk. Mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat berdampak pada maksimalnya kinerja perusahaan. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini.

Sektor industri memiliki andil besar dalam peningkatan nilai tambah perekonomian suatu negara. Itulah mengapa banyak negara berlomba- lomba melakukan transformasi dan perombakan terhadap struktur ekonominya, dan beralih menjadi negara industri. Dengan kata lain sektor industri merupakan obat yang paling ampuh untuk mengatasi masalah pembangunan ekonomi di negara- negara berkembang. Indonesia adalah salahsatu negara berkembang yang berperan dan menjanjikan karena kekayaan alamnya yang begitu melimpah dan sumber daya manusianya yang pandai dalam pengelolaan. Oleh karenanya mengambil peran dalam sektor industri dinilai sangat tepat, dalam hal ini pabrik.

PT Madubaru PG/PS Madukismo, salah satu sektor industri gula yang patut dipertimbangkan dalam kesuksesannya melaksanakan kegiatan bisnisnya dengan baik. Terbukti dalam hal ini sejak awal bertahun- tahun silam hingga saat ini, dengan berbagai problemik, dan perjalanan sejarah, perusahaan ini tetap melangsungkan kegiatan bisnis yang stabil. Meskipun pasti ada ritme naik-turun yang dialami disetiap periodenya. Badan usaha ini menjadi perseroan terbatas yang didirikan dengan akta notaris pada tanggal 14 Juni 1955 dengan nama PT. Madubaru oleh Sri Sultan Hamengku Buwono IX yang diresmikan pada tanggal 28 Mei 1958 oleh presiden Soekarno. PT. Madubaru memiliki dua pabrik, yaitu Pabrik Gula (PG) dan Pabrik Spritus (PS) Madukismo. Di bawah naungannya, ribuan karyawan dituntut untuk terus produktif dan menjaga agar kinerjanya tetap maksimal.

Tabel 1.1
Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo

Karyawan Tetap		Karyawan Tidak Tetap/Kontrak
< 1 Tahun	>1 Tahun	
10	470	1100
Total	480	1100

Ada beberapa keadaan yang dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan PT. Madubaru PG/PS Madukismo diantaranya, *reward* yang tidak diterapkan di perusahaan. Karyawan yang selalu datang tepat waktu dan bekerja dengan baik akan tidak berbeda dengan karyawan lain yang sering datang terlambat dan bekerja biasa saja. Mereka akan tetap memperoleh upah dan penghargaan yang sama sebagai seorang karyawan. Selain keterlambatan karyawan untuk hadir di tempat kerja, permasalahan yang sering muncul lainnya adalah, masih ada karyawan yang meninggalkan tempat kerja pada jam kerja.

Hubungan antar karyawan juga kurang erat, bahkan menurut beberapa karyawan masalah senioritas masih terjadi. Masalah senioritas sangat berdampak bagi kualitas pekerjaan karyawan, karena banyak dari karyawan senior yang melimpah tugas mereka pada junior. Hal tersebut dapat mengakibatkan pekerjaan selesai melebihi waktu yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan oleh Naufal Nursidiq pada tahun 2016 menunjukkan ada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara dominan diantaranya ketersediaan fasilitas perusahaan, tekanan kerja, disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan sikap pemimpin.

Berdasarkan observasi yang dilakukan dan dari data penilaian kinerja karyawan yang diperoleh menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Madubaru belum mencapai target yang ditetapkan. Menurut kepala *HRD (Human Research Development)* PT. Madubaru, penilaian kinerja karyawan pada perusahaan didasarkan pada beberapa aspek penilaian yaitu kualitas dalam bekerja, pelaksanaan tugas, ketepatan mengerjakan tugas, tanggung jawab akan pekerjaan, dan keterampilan dalam bekerja. Penilaian kinerja karyawan yang ada adalah hasil dari penilaian yang dilakukan langsung oleh masing-masing mandor pada setiap sektor dan diserahkan ke bagian sumber daya manusia untuk diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja karyawan.

Kepala *HRD (Human Research Development)* PT Madubaru menjelaskan bahwa perilaku karyawan seperti itu dikarenakan tidak adanya *punishment* yang tegas dan jelas dari perusahaan. Pelanggaran ringan, karyawan hanya diberi teguran lisan dan sindiran saja. Untuk pelanggaran berat seperti sering bolos dan mangkir kerja hanya akan diberi surat peringatan tanpa ada hukuman berarti yang dapat membuat karyawan sadar akan pentingnya kedisiplinan demi meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Gaol (2014:589) mendefinisikan bahwa : “Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.” Kinerja karyawan yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif.

Kinerja yang kurang maksimal dapat terjadi karena adanya ketidakpuasan karyawan, adanya stress kerja atau bahkan terjadi kelelahan kerja. Dalam literatur dijelaskan bahwa kepuasan kerja dapat berperan positif (fungsional), tetapi dapat pula bersifat negatif (disfungsional). Kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri merupakan salah satu faktor persepsi yang dirasakan langsung oleh karyawan dan merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja kerja karyawan. Kepuasan kerja ini menceritakan tentang emosi umum/ apa yang dirasakan karyawan terhadap tempat kerja dan pekerjaannya. Apabila karyawan tersebut telah merasa puas dengan pekerjaannya atau apapun yang diperolehnya di tempat kerja maka akan berdampak/ mempengaruhi kinerja kerjanya. Dimana karyawan tersebut akan melaksanakan tugasnya dengan baik dikarenakan harapan- harapan mereka tersampaikan dan dipenuhi.

Ini dikarenakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berbicara tentang pencapaian, prestasi kerja, pengStres Kerjaan diri, keadilan, kesempatan, dan indikator- indikator

lainnya. Oleh sebab itu kepuasan kerja atau ketidakpuasan akan memberikan pengaruh pada kinerja kerja karyawannya. Selain kepuasan kerja, Stres kerja yang dialami karyawan juga dapat mengganggu kinerja dan mengurangi konsentrasi karyawan sehingga hasil yang diberikan tidak maksimal. Karyawan yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kecuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2009).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kelelahan kerja, tidak jarang karyawan yang dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tanggap dan dengan kondisi siap siaga tentu dapat menyebabkan kelelahan kerja.

Tabel. 1.2
GAP Research Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian, Tahun	Hasil	GAP
KEPUASAN KERJA		
(Garry Surya Changgriawan, 2017) (Dwi Cahyani, 2017) (Nasyadizi Nilamsar, Noor Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana, 2016) (Framelita Mariana	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Terdapat ketidak konsistenan hasil

Wala, Yantje Uhing, Genita Lumintang, 2017)		penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
(Hesty Mei Putriana, Jajuk Herawati, 2018) (Erline Kristine, 2017)	Variabel kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja	
STRES KERJA		
(Muhamad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo, Ika Ruhana 2016) (CristineJulvia, 2016) (Dwi Cahyani, 2017) (Zainul Hidayat, 2016) (Dwi Septianto, 2010)	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.	Terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja.
(Hulaifah Gaffar, 2012) (Nasyadizi Nilamsar, Noor Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana, 2016)	Stres kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan.	
KELELAHAN KERJA		
(Dian Kurniawati, 2012)	Dari hasil pengujian	

(Zainul Hidayat, 2016)	dan analisis yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa variabel bebas kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.	Terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja.
(Mehmet Mete, 2014)	Variabel bebas kelelahan kerja yang digunakan berpengaruh positif terhadap kinerja.	

Dari review literature diatas teridentifikasi bahwa masih terdapat Gap antara kepuasan kerja, stres kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan dimana masih terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian seperti terlihat dalam ringkasan di tabel.1.2 Hal yang mendasari pentingnya mengangkat penelitian ini dengan tema Pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan karena masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian-penelitian terdahulu yang menguji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu peneliti memandang perlu dilakukan penelitian untuk memperjelas pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini penulis hanya di izinkan untuk melakukan penelitian dengan responden yang terbatas karna saat penulis melakukan survey dan penelitian di PT. Madubaru PG/PS Madukismo sedang dalam masa tanggap darurat *covid 19*. Sehingga responden yang dapat diteliti hanya sebanyak 36 responden.

B. Batasan Masalah Penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini dengan fokus pada kepuasan kerja, stress kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta?
3. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta.
2. Untuk menganalisa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta.
3. Untuk menganalisa pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dan sebagai sumber informasi yang bermanfaat terutama tentang pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah bagi perusahaan atau organisasi yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja, stress kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penyusunan program pemecahan masalah kepuasan kerja, stress kerja dan kelelahan kerja.