

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keberhasilan perusahaan dalam melakukan kegiatannya dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan perusahaan tersebut (Hartono & Rahadi, 2021). Menurut Ekhsan dan Septian (2021) kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan.

Kasmir (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya kepuasan kerja, stress kerja, komitmen organisasi (Buchori dan Djaelani, 2017)

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang pekerja atau karyawan akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya ketika dirinya merasakan kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan.

Pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah terbukti secara empiris. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Prabowo, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wahana Surya Bengkulu” kepuasan kerja

terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan dalam penelitian yang dilakukan Priyatna (2021) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balaraja”. Dalam penelitian tersebut, kepuasan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan Fadzillah (2021) dan Rohmat (2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan. Menurut Meyer dan Allen (1993) komitmen organisasi adalah kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Prabowo dan Ranidiah (2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wahana Surya Bengkulu”, terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Priyatna (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balaraja”. Ristanty (2020) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing KPR BCA Soekarno Hatta” mempertegas bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi, organisasi/perusahaan perlu juga mencermati faktor atau variabel yang justru dapat menurunkan kinerja karyawan. Salah satunya adalah stress kerja (Ekhsan dan Septian 2021). Stress kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan. Stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Rohman dan Ichsan (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan Dewi dan Wibawa (2021) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BPD Bali Cabang Ubud”. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian studi literatur di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan dan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Namun, meskipun sudah banyak diteliti, peneliti mengidentifikasi masih adanya **ketidakkonsistenan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya**. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sutopo (2018) dengan judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi,

Kepuasan kerja, *Job Relevant Information*, Budaya Organisasi Dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten” hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumayadi (2021) dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tugu Mas Yamaha Kota Bima” menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan dan Septian (2021) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Srimulyani, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Sebagai Variabel *Moderating*”. Hasil penelitian tersebut menyatakan Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uraian di atas menunjukkan adanya **gap riset** (*research gap*) yaitu inkonsistensi dari hasil-hasil penelitian sebelumnya terkait hubungan antara kinerja dengan beberapa antesedennya yaitu kepausan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi. Berdasarkan gap di atas, peneliti memandang perlu dilakukan penelitian kembali terkait topik kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Maka penulis merasa tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”**. Penelitian ini dilakukan di salah satu industri pariwisata yaitu Taman Nasional Komodo. Taman Nasional Komodo adalah salah satu taman nasional tertua di Indonesia. Taman Nasional Komodo didirikan dengan tujuan untuk menjaga kelestarian hidup satwa biawak komodo (*Varanus Komodoensis*) bersama dengan alam sekitarnya. Taman Nasional Komodo dikelola langsung oleh Kantor Taman Nasional Komodo yang merupakan unit pelaksanaan tugas Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. Kantor Taman Nasional Komodo berada di Labuan Bajo Kabupaten Manggarai Barat NTT. Peneliti merasa bahwa kantor ini layak untuk dijadikan sebagai objek penelitian dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, karena pada saat pandemi ini, berdasar wawancara yang peneliti lakukan dalam menggali isu terkini di kantor tersebut, kinerja karyawan Kantor Taman Nasional Komodo diindikasikan menurun.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor TNK Labuan Bajo?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor TNK Labuan Bajo?
3. Apakah komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor TNK Labuan Bajo?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis dan menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis dan menguji pengaruh komitmen organisasi kerja terhadap kinerja karyawan

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis  
Penelitian ini semoga bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai kepuasan kerja, stres kerjadan komitmen organisasi serta kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.
2. Manfaat praktis  
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi karyawan pada Kantor TNK Labuan Bajo