

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, bagi sebuah organisasi atau perusahaan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan faktor yang sangat penting. Kemajuan perusahaan atau organisasi ditentukan oleh SDM (Sumber Daya Manusia), maupun kualitas Sumber Daya Manusia (tenaga kerja) dengan menghubungkan individu dengan pekerjaan harus diperhatikan disetiap organisasi. Hal yang paling penting dari sebuah organisasi atau perusahaan yaitu Sumber Daya Manusianya. Perusahaan akan bisa maju dan berkembang karena adanya pengelolaan manusia yang baik, baik itu dari pengelolaan organisasi maupun pengurusnya. Sumber daya manusia yang baik akan dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, begitupun sebaliknya jika sumber daya manusia itu buruk atau tidak baik maka akan menurunkan bisnis dari suatu perusahaan tersebut. Selain itu karyawan merupakan aset yang bernilai bagi perusahaan, salah satu faktor untuk meningkatkan pengelolaan perusahaan atau organisasi yaitu kinerja karyawan (Anggit & Heru, 2014)

Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi, *leader member exchange* atau kepemimpinan, pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat gaji, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan promosi jabatan (Hernowo Narmodo & Farid Wajdi, 2009). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Dalam (Robbins, Stephen P. Judge, 2016) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu atau manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan (Robbins, 2006). Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres

ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karir yang baik.

Demikian pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Tarakan merupakan Kantor unsur pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang pendidikan yang ada di Kota Tarakan. Permasalahan yang ada di Kantor Dinas tersebut yaitu terdapat stres kerja yang tinggi, stres di kantor dinas tersebut diakibatkan karena adanya sebuah tuntutan kerja yang sangat tinggi, pemberian tugas yang diluar nalar, serta tuntutan waktu yang harus dikerjakan dalam tenggang yang sempit serta harus memiliki kualitas hasil kerja yang baik.

Hal tersebut tertutupi dengan adanya kepuasan dari karyawan ketika mendapatkan hasil setelah menyelesaikan semua pekerjaan yang telah diberikan, maka dari itu karyawan akan diberikan sebuah *reward* ketika semua pekerjaan yang diberikan telah selesai. Selain itu, karyawan tidak memperlmasalahkan dengan masalah gaji, karena sudah diberikan sesuai dengan surat keputusan dari perusahaan tersebut.

Tabel 1. 1
RISET GAP

Peneliti (tahun)	Judul	Hasil	Riset Gap
(Massie <i>et al.</i> , 2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado	mengatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	
(Sugama, 2017)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Terdapat adanya ketidaksinkronan antara hasil penelitian stress kerja, kinerja, dan kepuasan
(Sugama, 2017)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Unit Layanan Pengadaan Provinsi Bali	
(Sugama, 2017)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali	Kepuasan kerja sebagai mediasi yang sempurna antara stress kerja dan kinerja pegawai	
(Diputra & Surya, 2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali	kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.	
(Adawiyah & Siswanto, 2016)	Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja	

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Massie *et al.*, 2018) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Sugama, 2017) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama yang dilakukan oleh (Sugama, 2017) mengatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang sama juga yang dilakukan oleh (Sugama, 2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai mediasi yang sempurna antara stress kerja dan kinerja pegawai. (Adawiyah & Siswanto, 2016) berpendapat bahwa bahwa stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja.

Dari hasil tersebut terdapat gap dari hasil penelitian diatas menurut (Amelia, 2013) mengatakan bahwa salah satu peran manajemen sumber daya manusia adalah menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki efek yang kuat dari pengaruh stres kerja karena ada kenaikan dalam meningkatkan perusahaan. Dan juga dalam hal karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada suatu perusahaannya, cenderung akan meningkatkan kinerjanya. Atas dasar latar belakang masalah yang telah diuraikan dan penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*” untuk mengetahui apakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas permasalahan pokok yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi antara stres kerja terhadap kinerja pada karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi peneliti

Dapat menambah pembelajaran, pengetahuan, pengalaman dan wawasan di bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai masalah stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi teori

Untuk menambah wawasan teori mengenai stress kerja dan kepuasan kerja dalam bidang sumber daya manusia.