

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Kinerja kerja merupakan potret dari kinerja organisasi secara keseluruhan (Ambarwati, 2002). Pentingnya kinerja kerja dapat dilihat dari banyaknya perusahaan melakukan penilaian kinerja dan program pelatihan serta pengembangan kepada para karyawan. Kinerja kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin, kepuasan, komunikasi serta stres kerja (Parker & DeCotiis, 1983; Siagian, 2002). Dalam penelitian ini peneliti mengambil dua faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu kepuasan kerja dan stres kerja.

*Pertama*, faktor kepuasan kerja. Menurut Nimalathasan (Ca 2002), terdapat kebutuhan bagi organisasi untuk memuaskan karyawan mereka demi mencapai tujuan perusahaan. Bagi karyawan, kepuasan kerja mempunyai beberapa manfaat seperti mengurangi stres moral, membuat pemikiran baru dan inovasi yang membawa mereka ke tingkat yang lebih tinggi, pikiran segar, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan (Nimalathasan, Ca 2002). Christen dkk. (2006) mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kinerja dan kepuasan kerja. Hubungan positif antara kinerja dan kepuasan kerja memiliki peran penting bagi perusahaan yang ingin memotivasi dan mempertahankan karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa tindakan untuk meningkatkan prestasi kerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja

karyawan. Akibatnya, manfaat seperti mengurangi *turnover* dan ketidakhadiran mungkin berguna untuk mengatur kos kebijakan, terutama kebijakan untuk peningkatan kinerja kerja (Christen dkk., 2006).

*Kedua*, faktor stres kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Filth dkk. (2004) di Australia menyatakan bahwa stres berpengaruh pada rasa puas terhadap pekerjaan. Elangovan (2001) menyatakan bahwa stres mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang mengisyaratkan bahwa semakin tinggi tingkat stres semakin rendah kepuasan kerja. Menurut hukum Yerkes dan Dodson dalam Mas'ud (2002) yang menyatakan bahwa hubungan antara stres dan kinerja kerja seperti huruf U terbalik. Pada tingkat tertentu stres dapat berdampak positif namun bila berlebihan stres dapat berdampak negatif bagi karyawan. Peneliti mengambil rancangan penelitian pada perusahaan tambang yang pada dasarnya memiliki intensitas kerja tinggi yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres jika tidak dikelola dengan baik.

Pertambangan adalah rangkaian kegiatan dalam rangka upaya pencarian, penambangan (penggalian), pengolahan, pemanfaatan dan penjualan bahan galian (mineral, batubara, panas bumi, minyak dan gas alam) (Wikipedia, 2012). Menurut Wikipedia, Indonesia menduduki peringkat 11 negara-negara yang memiliki cadangan minyak dan gas terbanyak di dunia. Hal ini di buktikan dengan adanya 31 perusahaan tambang yang terdaftar di bursa efek Indonesia dan 6 di antaranya bergerak dalam sektor minyak dan gas. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) nilai ekspor Juli 2012 Bila dibandingkan dengan Juli 2011, ekspor mengalami penurunan sebesar 7,27 persen. Hal ini menuntut para pelaku usaha

melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa besar kinerja kerja mereka dan dapat mengambil tindakan strategis yang tepat.

Penelitian ini dilakukan di PT Badak Natural Gas Liquefaction (NGL) yang terletak di kota Bontang Provinsi Kalimantan Timur. PT Badak NGL sudah berdiri sejak tahun 1974 dan mencapai produksi dan *shipping* tertinggi pada tahun 2001 (PT Badak, 2011). Namun, sejak saat itu produksi dan *shipping* gas alam menurun. Kebijakan untuk menghasilkan produk dengan kualitas yang tinggi dengan mengandalkan unsur manusia dirasa penting bagi suatu perusahaan (Soetjipto, 2008). Untuk itu, berbagai kebijakan perusahaan dalam mengelola stres dan kepuasan kerja dipandang sangat berpengaruh dalam pengembangan kinerja kerja karyawan PT Badak NGL. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas maka penelitian ini mengambil judul **“Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Antara Stres dan Kinerja Kerja: Studi Kasus pada PT Badak Natural Gas Liquefaction”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Stres dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja kerja (Yerkes & Dobson dalam Mas'ud, 2002). Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian pada tingkat stres karyawan. Selain stress, kepuasan kerja juga berpengaruh bagi kinerja kerja (Christen dkk., 2006). Berdasarkan beberapa pandangan tersebut (Christen dkk., 2006; Yerkes & Dobson dalam Mas'ud, 2002), maka berbagai masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

- A. Bagaimana tingkat stres, kepuasan dan kinerja kerja karyawan PT Badak NGL?
- B. Bagaimana dampak stres terhadap kinerja kerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT Badak NGL?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- A. Untuk menjelaskan tingkat stres, kepuasan dan kinerja kerja karyawan PT Badak NGL.
- B. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh stres terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT Badak NGL.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- A. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan tambahan pengetahuan yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, khusus yang berkaitan dengan stres, kepuasan dan kinerja kerja.

- B. Bagi praktisi

Hasil riset ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar untuk pengambil berbagai keputusan strategis tentang stres, kepuasan dan kinerja kerja.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Penelitian ini dilakukan di PT Badak Natural Gas Liquefaction (NGL) yang terletak di kota Bontang Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2012 sampai November 2012.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Studi ini terdiri atas lima bab, yakni:

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang, identifikasi masalah, tujuan, manfaat, lokasi dan waktu penelitian, serta sistematika penulisan.

### BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini membahas teori-teori yang berkaitan dengan stres, kepuasan dan kinerja kerja serta hipotesis, serta model penelitian.

### BAB III METODA PENELITIAN

Dalam bab ini membahas metoda penelitian, tehnik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, deskriptif statistik dan korelasi, uji *fit model* serta hipotesis.

### BAB IV HASIL RISET DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memaparkan sejarah PT Badak, karakteristik responden, hasil uji *outlier*, validitas, reliabilitas, deskriptif statistik dan korelasi serta model hasil riset.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup yang terdiri atas simpulan dan keterbatasan penelitian serta saran bagi penelitian mendatang dan pihak manajemen PT Badak.