

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan karena kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya (Noor, Rahardjo, & Ruhana, 2016). Sasaran yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi adalah tercapainya tujuan secara efisien dan efektif (Bangun, 2011). Menurut Bangun (2011) untuk mencapai tujuan organisasi manajer harus melaksanakan aktivitas-aktivitas manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pergerakan, dan pengawasan, aktivitas-aktivitas manajemen tersebut dikerjakan oleh manusia, oleh karena itu manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Begitu pentingnya sumber daya manusia untuk mendukung kesuksesan, maka permasalahan terkait dengan sumber daya manusia harus mendapatkan prioritas untuk diselesaikan sehingga mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia (Chandra, 2012).

Dua permasalahan penting yang dihadapi oleh organisasi-organisasi di zaman modern adalah stres dan kepuasan kerja para karyawannya (Halkos dan Bousinakis, 2010). Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya,

kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang (Astianto & Suprihhadi, 2014). Banyak faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja. Menurut Mangkunegara (2013) penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Stres kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan dapat berdampak terhadap menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, apabila itu terjadi maka kinerja yang diharapkan tidak akan mampu dicapai (Amalia, Suwendra, & Bagia, 2016). Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu sementara dalam jangka panjang karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan (Herman, Palisuri, & Suriani, 2016). Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*) (Herman, Palisuri, & Suriani, 2016). Selain stres kerja permasalahan penting lainnya adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi di titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang

memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Amalia, Suwendra, & Bagia, 2016). Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat (Hasibuan, 2012). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat, demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat (Arbiyanto, 2016). Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bertindak mencapai kinerja yang lebih tinggi daripada orang yang tidak terpuaskan (As'ad, dalam Utama dan Stiven, 2014).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan (Astianto dan Suprihhadi, 2014). Menurut Bangun (2012) suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Astianto & Suprihhadi, 2014).

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya ditemukan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2012) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lie Fung Surabaya menemukan bahwa secara simultan variabel stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lie Fung. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Chandra (2012) ditemukan bahwa perubahan penilaian atas stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan sementara dari hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di PT Lie Fung apabila pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah negatif, artinya bahwa ketika stres kerja rendah maka kinerja tinggi, dan demikian pula sebaliknya dan kepuasan kerja secara parsial juga dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lie Fung. Temuan ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kepuasan kerja karyawan mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan (Chandra, 2012).

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Amalia, Suwendra, & Bagia (2016) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan adanya pengaruh dari (1) stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, (3) stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Centra Swakarsa.

Noor, Rahardjo, & Ruhana (2016) yang juga meneliti mengenai stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial maupun simultan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INSPEKTORAT WILAYAH PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana stres kerja karyawan yang ada di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan yang ada di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana kinerja karyawan yang ada di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja yang ada di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui stres kerja karyawan di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan mampu mengkonfirmasi teori-teori dan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, serta pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan oleh perusahaan dalam menentukan kebijakan perusahaan serta hal-hal lain yang berkaitan dengan stres kerja, kepuasan kerja atau kinerja karyawan di perusahaan.

