

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan didalam perusahaan, karena memiliki peranan penting dalam menjalankan perencanaan, pelaksana dan pengendali dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Dalam beberapa kasus, sumber daya manusia memiliki masalah yang saling berhubungan pada kondisi perusahaan. Tanpa adanya keikutsertaan karyawan dalam proses mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan juga tidak akan mencapai tujuannya. Hal ini yang seharusnya menjadikan perusahaan memperhatikan kondisi karyawan, sehingga seluruh karyawan dapat merasakan senang, nyaman serta memiliki kepuasan dalam pekerjaan tanpa adanya tekanan serta perasaan lainnya yang mempengaruhi pekerjaannya. Akan tetapi jika perasaan serta tekanan tersebut sudah dirasakan, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan mengalami penurunan dalam kinerjanya. Dikutip melalui Kompas.com pada bulan April 2022, menyatakan bahwa keputusan perusahaan berpengaruh dan mempengaruhi work engagement karyawan serta menimbulkan dampak burnout pada kinerja karyawan.

Gejala yang muncul pada karyawan perusahaan-perusahaan swasta yang ada di Bandar Lampung adalah stres, tidak merasa puas dalam pekerjaan, serta berkurangnya komitmen dalam organisasi. Ditemukan masalah dalam hal stres

kerja seperti: merasa tidak fokus dalam bekerja, gejala fisik yang timbul karena kesehatan, kesulitan berkomunikasi, tidak semangat dalam bekerja, ataupun kemajuan teknologi yang membuat stres karyawan dimana dengan otomatis teknologi atau peralatan yang digunakan akan semakin canggih dan membuat karyawan harus mempelajari ulang dan menyesuaikan diri. Stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar pada diri karyawan.

Kemudian yang menjadi penurunan kinerja karyawan yaitu ditimbulkan oleh kepuasan karyawan seperti: tidak memperoleh gaji yang pantas, kondisi kerja dan rekan kerja yang kurang mendukung, kurangnya kesempatan mendapatkan promosi jabatan atau ketidaksesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Berikutnya yang menjadikan penurunan kinerja karyawan ialah komitmen organisasi seperti: terabaikannya kebutuhan karyawan dalam perusahaan serta kurangnya kesempatan individu untuk berkembang yang menimbulkan perasaan tidak keterikatan karyawan dengan perusahaan. Hal itulah yang bisa menunjukkan rendahnya komitmen organisasi.

(Sengkey et al., 2018) pada penelitiannya mengatakan bahwa karyawan memiliki tingkat stres kerja tinggi yang berbeda-beda, yang mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain stres kerja adalah kondisi yang wajar yang dialami oleh seluruh manusia di kehidupan sehari-hari.

Selain stres kerja, kepuasan karyawan juga dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Di dalam perusahaan banyak hal yang dapat memicu kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah diberikannya peluang untuk menggunakan skill dan kemampuan mereka, sistem penggajian yang adil sesuai dengan harapan yang berdasarkan tuntutan kerja serta tingkat keterampilan yang dimilikinya, peluang mendapatkan promosi jabatan, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mendapatkan lingkungan kerja yang bersih serta menyenangkan. Kepuasan kerja ialah sebuah perilaku pegawai terhadap pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan kondisi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diperoleh, serta hal lain yang bersangkutan dengan faktor fisik dan psikologis (Hamali, 2018). Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri karyawan, maka akan tercipta perasaan puas, dan karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi maka akan secara otomatis mengalami peningkatan pada kinerjanya (Asmawiah & Mukhtar, 2020).

Menurut (Mardyana & Riana, 2019), komitmen organisasi adalah keterkaitan seorang individu dengan perusahaannya. Komitmen organisasi menjadi faktor dimana karyawan dituntut dalam kebersediaan untuk satu tujuan dengan perusahaan. Komitmen organisasi penting untuk dimiliki karyawan karena dapat menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan yang tidak memiliki komitmen.

Berdasarkan penelitian yang banyak dilakukan oleh peneliti lain seperti (Arianti, 2019) dan (Mayasari, 2018) bertopik sama dengan yang saat ini

penulis tentukan, kebanyakan dilakukan terhadap lingkup perusahaan kecil saja. Akan tetapi, pada penelitian ini penulis akan melakukan penelitian terhadap lingkup yang lebih luas dan memilih karyawan swasta dengan spesifikasi swasta jasa pada wilayah Bandar Lampung sebagai populasinya. Kemudian merujuk pada penelitian dengan variabel yang sama dengan yang saat ini hendak penulis teliti, pada wilayah Bandar Lampung belum ada yang melakukan penelitian serupa. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk melihat apakah terdapat fenomena yang sama dengan wilayah lain.

Hal ini penulis lakukan karena melihat dari data statistik wilayah Bandar Lampung tahun 2021 terdapat 700.923 penduduk dimana masing-masing terbagi atas Pegawai Negeri Sipil sebanyak 8.346 dan Pegawai Swasta sebanyak 396.982 dengan tingkat pengangguran sebanyak 340.300 penduduk..

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta di Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dilakukan oleh penulis adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan swasta di Bandar Lampung?

2. Apakah kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan swasta di Bandar Lampung?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan swasta di Bandar Lampung?
4. Apakah stres kerja, kepuasan karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan swasta di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan swasta di Bandar Lampung?
2. Untuk menganalisis apakah kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan swasta di Bandar Lampung?
3. Untuk menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan swasta di Bandar Lampung?
4. Untuk menganalisis apakah stres kerja, kepuasan karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan swasta di Bandar Lampung?

1.4 Motivasi Penelitian

Penelitian ini berawal oleh motivasi penulis untuk mengetahui sebuah kejadian untuk dibandingkan kembali dari data yang dihasilkan dari penelitian

dengan fakta yang terjadi. Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan guna mengkaji ilmu pengetahuan yang ada serta agar dapat dikembangkan kemudian hari. Penelitian ini juga memiliki keterkaitan dengan banyak hal, dijelaskan dengan subjek penelitian ini yaitu stress kerja, kepuasan karyawan serta komitmen karyawan yang berakibat bagi kinerja karyawan. Penulis perlu memaparkan sejumlah argumen dan fakta bahwa hasil penelitian memiliki urgensi untuk masyarakat luas. Apabila karyawan merasakan stres, tidak merasa puas serta tidak berkomitmen pada perusahaan maka tingkatan urgensi bukan hanya terletak pada karyawan itu sendiri melainkan untuk perusahaan serta konsumen. Oleh karena itu, penelitian ini dibuat agar dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca, memperkuat penelitian terdahulu, dan diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur atau menjadi acuan peneliti selanjutnya yang memiliki pembahasan yang sama.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan pengambilan kebijakan selanjutnya yang berkaitan dengan stres kerja, kepuasan karyawan, komitmen organisasi terhadap kinerja seorang karyawan.

1.6 Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan yang dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi penulis, yang bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai korelasi.
2. Bagi pembaca, yang mana bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

1.7 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mengacu pada 3 variabel antara lain yaitu:

X1 : Stres Kerja adalah suatu kondisi keadaan ketegangan seseorang karena ada yang mempengaruhinya, kondisi tersebut seperti dipengaruhi dari dalam diri maupun lingkungan diluar diri seseorang (Sengkey et al., 2018)

X2 : Kepuasan Karyawan atau kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74)

X3 : Komitmen Organisasi, adalah keterkaitan seorang individu terhadap organisasinya (Mardyana & Riana, 2019)

Y1 : Kinerja Karyawan adalah suatu yang secara nyata orang kerjakan dan dapat di teliti (Sedarmayanti, 2017)

1.8 Sistematika Penelitian

Pada penelitian ini, penulis membagi sistematika penulisan menjadi 5 bagian yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, motivasi penelitian, manfaat penelitian, kontribusi penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat uraian tentang tinjauan pustaka atau penelitian-penelitian terdahulu serta hipotesis yang digunakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian, dan data yang dikumpulkan dengan tujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan serta menjabarkan hasil dari penelitian dari bab sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan saran-saran penelitian.