

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Menurut **Sedarmayanti (2014)** sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring dan melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peran penting. tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern. Sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia. Untuk itu perusahaan berusaha memberikan lebih banyak sorotan terhadap SDM yang berada dilingkungan perusahaan tersebut. Tidak terkecuali perusahaan-perusahaan yang ada di kota Padang.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan antara lain Stres Kerja, Iklim Organisasi Dan kepuasan Kerja.

Kinerja yang tinggi akan berdampak pada keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut **Yolanda Dwiki Kartika (2019)** Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. **Charisma Dewi (2014)** Kinerja Karyawan adalah Outcome yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut **Megumi Larasati (2015)** kinerja merupakan suatu hasil dari proses pekerjaan yang terencana pada waktu dan tempat dari karyawan dan organisasi yang bersangkutan. Apabila karyawan melakukan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan dan menyelesaikannya secara lebih efektif dengan hasil yang maksimal. Selain itu, hasil dari seseorang secara keseluruhan yang telah dilakukan atau dilaksanakan dalam waktu tertentu, dengan hasil kerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.

Kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dalam diri sendiri, seseorang maupun diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Biasanya stres dikaitkan bukan karena penyakit fisik tetapi lebih mengenai kejiwaan. Akan tetapi karena pengaruh stres

tersebut penyakit fisik bisa muncul akibat lemahnya dan rendahnya daya tahan tubuh pada saat tersebut. Menurut **Novi Fitria (2014)** stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut **Purwa Diputra (2019)** Stres juga merupakan kondisi yang menjadi komponen yang berbeda termasuk tekanan emosional, khawatir, dan hilangnya keterlibatan dalam melaksanakan tugas. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi lebih mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Sedangkan Menurut **Sintya Dewi (2016)** stress juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Sumber-sumber stres kerja yang dialami karyawan setidaknya ada tiga yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan pribadi. Stres karena banyaknya tuntutan pekerjaan akan menyebabkan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik hal itu akan berdampak pada berimplikasi pada penurunan kinerja. Dalam kehidupannya manusia selalu mengadakan timbal balik dengan manusia lain. Untuk itu diperlukan keseimbangan dalam dirinya. Dengan terjadinya stres tertentu akan mengakibatkan dampak yang kurang baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hal ini berarti stres berperan merusak kepuasan kerja secara sederhana. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres tersebut. Karyawan yang dapat menanggulangi stres atas pekerjaannya akan memiliki dampak positif terhadap

pekerjaannya, dalam arti stres yang dialami tidak menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan sebaliknya bagi karyawan yang bersangkutan akan menurunkan seiring dengan meningkatnya tingkat stres yang dialami.

Iklm organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklm organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh **Maulidani (2018)** mendefinisikan bahwa iklm organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut **Kustrianingsih Mariana Rini (2016)** Iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklm organisasi dan kepuasan kerja memiliki peran penting. Salah satu upaya meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan iklm organisasi yang menguntungkan. Iklm mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari tindakan. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklm organisasi. Menurut **Asyad Siregar (2018)** iklm organisasi sebagai kumpulan dan pola lingkungan menentukan penampilan motivasi yang berfokus pada persepsi yang masuk akal yang dapat dinilai sehingga memiliki pengaruh langsung pada kinerja anggota organisasi. Atasan dan karyawan menginginkan iklm yang lebih

menyenangkan karena maslahatnya, seperti kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja.

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut **Sunyoto (2014)** kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut **Cahyana (2017)** Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Sedangkan Menurut **Mariana Wala (2017)** Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT. Andalan Mitra Prestasi terdapat masalah mengenai keluhan-keluhan yang dialami karyawan tentang pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah. Indikasi masalah rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi menyebabkan kinerja karyawan rendah. Indikator rendahnya kinerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Indikator Rendahnya Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi

Indikator Kinerja	Faktor Kinerja Rendah
Kualitas Kerja	Masih terdapat karyawan yang bermalas-malasan dalam mengerjakan pekerjaannya.
Kehadiran dan Ketepatan Waktu	Masih adanya karyawan yang hadirnya tidak tepat waktu.
Inisiatif	Kurangnya tanggung jawab dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
Komunikasi	Masih adanya komunikasi yang buruk antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Sumber : PT. Andalan Mitra Prestasi

Karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di PT. Andalan Mitra Prestasi masih ada karyawan yang hadir tidak tepat waktu saat bekerja. Oleh karena itu kejadian ini harus menjadi perhatian serius bagi pihak perusahaan karena jika kejadian ini dibiarkan secara terus menerus maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi peningkatan kejadian serupa yang nantinya akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pihak perusahaan harus mempertimbangkan kebijakan yang tepat guna menindak lanjutkan kejadian ini seperti pemberian tugas secara langsung, pemberian peringatan dan pemberian sanksi dapat menjadi pilihan untuk dipertimbangkan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Andalan Mitra Prestasi yang beralamat di Jl. S. Parman No. 80-82, Lolong Belanti, Kec. Padang Utara, Kota Padang,

Sumatra Barat 25136. PT. Andalan Mitra Prestasi merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang ketenagakerjaan. Apada mulanya PT. Andalan Mitra Prestasi padang merupakan perusahaan penyedia dan penempatan jasa tenaga kerja dalam dan luar negri. PT. Andalan Mitra Prestasi sudah cukup berpengalaman di bidang penempatan jasa tenaga kerja sejak tahun 1993 yang diawali sebagai pimpinan cabang untuk Wilayah Provinsi Sumatra Barat, Provinsi Jambi dan Provinsi Bengkulu. Sejalan dengan regulasi dan perkembangan dibidang ketenagakerjaan maka pada tahun 2003, mendirikan perusahaan sejenis bernama PT. Andalan Mitra Prestasi. Sejak berdirinya, PT. Andalan Mitra Prestasi terus berkembang dan telah memiliki 20 kantor cabang yang tersebar diberbagai Provinsi di Wilayah Indonesia dan mayoritasnya kantor cabang telah merupakan aset perusahaan Penyediaan dan Penempatan Jasa Tenaga Kerja. Disamping berkembangnya di dalam negeri, manajemen PT. Andalan Mitra Prestasi juga mengembangkan usaha ditingkat global, sehingga pada tahun 2008 manajemen mendirikan perusahaan dikuala lumpur Malaysia dengan nama Andalan Mitra Prestasi Sdn Bhd, yang kegiatan usahanya konsultan tenaga kerjaan dan *general trading*. Seiring dengan perkembangan di bidang ketenaga kerjaan maka PT. Andalan Mitra Prestasi dari waktu kewaktu terus berbuat dan berkiprah sehingga menjalin kemitraan dengan perusahaan-perushaan yang memerlukan jasa dibidang pengelolaan Tenaga Kerja secara profesional baik perusahaan swasta maupun PMA/BUMN dan Perbankan.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan fenomena yang terjadi adalah masih kurangnya kesadaran dan semangat kerja dari para

karyawan. Hal ini terlihat dari tingginya jumlah ketidakhadiran karyawan setiap harinya diperusahaan ini padahal tersebut dapat mengganggu dan menghambat proses kerja diperusahaan.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
Periode April 2019 – September 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan							
		Alpha	(%)	Sakit	(%)	Izin	(%)	Cuti	(%)
April	150 Orang	8	14%	9	16%	9	8%	20	20%
Mei	150 Orang	11	19%	13	23%	12	10%	19	19%
Juni	150 Orang	9	16%	10	18%	20	17%	19	19%
Juli	150 Orang	13	22%	12	21%	34	28%	21	21%
Agustus	150 Orang	17	12%	9	16%	23	19%	12	12%
September	150 Orang	10	17%	13	5%	22	18%	8	8%

Sumber: PT. Andalan Mitra Prestasi Padang

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi dari bulan April 2019 sampai dengan bulan September 2019 mengalami peningkatan. Pada bulan April terdapat karyawan yang alpha 14%, bulan Mei terdapat karyawan yang alpha 19%, bulan Juni terdapat karyawan alfa 16%, bulan juli terdapat karyawan yang alpha 22 %, bulan Juli terdapat karyawan yang alpha 22%, bulan Agustus terdapat karyawan yang alpha 12% dan bulan September terdapat karyawan yang alpha 17%. Pada bulan April terdapat

karyawan yang sakit 16%, bulan Mei terdapat karyawan yang sakit 23%, bulan Juni terdapat karyawan yang sakit 18%, bulan Juli terdapat karyawan yang sakit 21%, bulan Agustus terdapat karyawan yang sakit 16, bulan September terdapat karyawan yang sakit 5%. Pada bula April terdapat karyawan yang izin 8%, bulan Maret terdapat karyawan yang izin 10%, bulan Juni terdapat karyawan yang izin 17%, bulan Juli terdapat karyawan yang izin 28%, bulan Agustus terdapat karyawan yang izin 19%, bulan September terdapat karyawan yang izin 18%. Pada bulan April terdapat karyawan yang cuti 20%, bulan Maret terdapat karyawan yang cuti 19%, bulan Juni terdapat karyawan yang cuti 19%, bulan Juli terdapat karyawan yang cuti 21%, bulan Agustus terdapat karyawan yang cuti 12%, dan bulan September terdapat karyawan yang cuti 8%. Jumlah ketidakhadiran karyawan merupakan salah satu indikasi umumnya stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Terdapat banyak faktor penyebab absensi dan pada umumnya bervariasi.

Oleh karena hal tersebut penulis melihat hal tersebut merupakan masalah penting berkaitan dengan Kinerja Karyawan, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terutama bagi pelaksanaan atau aktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, Maka penulis mengangkat judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KINERJA KARYAWAN PT. ANDALAN MITRA PRESTASI PADANG.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas dan dalam kajian-kajian literatur Manajemen Sumber Daya Manuusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Masih ada karyawan yang hadir tidak tepat waktu saat bekerja
2. Kepuasan kerja yang masih rendah
3. Masih terdapat karyawan yang bermalas-malasan dalam mengerjakan pekerjaannya
4. Tidak sesuainya penempatan kerja dengan keterampilan dan bidang yang dimiliki pegawai tersebut kan menjadi beban pikiran dan menyebabkan stres kerja.
5. Kurangnya tanggung jawab dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya
6. Karyawan yang terbiasa santai pada saat jam kerja.
7. Masih adanya komunikasi yang buruk antara karyawan satu dengan karyawan lainnya
8. Tinggi nya jumlah ketidakhadiran karyawan

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencegah pembahasan tidak meluas dan lebih fokus kepada permasalahan yang dibahas, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Sesuai dengan judul yang diajukan, penelitian ini hanya berkaitan dengan stres kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan

kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Penelitian ini dilakukan di PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.

2. Data yang dihimpun dan yang digunakan merupakan data yang didapat dari berbagai sumber yang berhubungan dengan judul penelitian serta pihak dari PT. Andalan Mitra Prestasi Padang .

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi?
6. Apakah stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?

7. Apakah iklim organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Andalan Mitra Prestasi?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka Penulis melakukan Penelitian ini dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi
2. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi
4. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja secara parsial pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi

6. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi
7. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini yang berjudul “ Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kinerja Karywan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan manajemen perusahaan dalam masalah peningkatan kepuasan kerja karyawan dan penentuan kebijakan perusahaan dalam memberikan motivasi terhadap kinerja nya

3. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang

Sebagai salah satu referensi, bahan kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan.