

BAB 1

PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan. SDM dapat memberikan sumbangan bagi kemajuan perusahaan apabila dapat dikelola dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Saat ini tidak hanya teknologi saja yang memegang peranan penting bagi perusahaan dalam menghadapi era globalisasi, tetapi juga dibutuhkan SDM sebagai tenaga pembuat dan penggerak teknologi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. SDM yang terdidik, terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, dan setia kepada cita-cita dan tujuan organisasi, akan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Bangsa Indonesia memiliki kuantitas SDM yang melimpah tetapi tidak diikuti dengan kualitas yang tinggi. Jika SDM yang dimiliki bangsa Indonesia dapat didayagunakan dengan lebih efisien dan efektif, maka akan sangat berguna untuk kemajuan pembangunan nasional. Untuk meningkatkan kualitas SDM, diperlukan adanya pendidikan yang lebih berkualitas dan yang lebih mengutamakan hal-hal yang praktis lebih dari hanya sekedar teori, pelatihan-pelatihan teknis, dan penyediaan berbagai fasilitas sosial yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan teknisnya.

Persoalan yang ada adalah bagaimana menciptakan SDM yang memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Produktivitas merupakan ukuran terhadap keoptimalan kinerja karyawan. Di perusahaan manufaktur, produktivitas kerja merupakan permasalahan yang sangat penting karena menyangkut kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Jika kuantitas dan kualitasnya optimal, maka karyawan dapat memberikan kontribusi profit yang optimal pula bagi perusahaan, begitu pula sebaliknya. *World Development Report* dalam Koesmono (2005) menuliskan bahwa produktivitas SDM Indonesia pada tahun 2002 per pekerja per jam adalah sebesar 1,84 US\$ dan yang tertinggi adalah Singapura 35,91 US\$, diikuti dengan Malaysia 4,71 US\$, dan Thailand 4,56 US\$. Mangkuprawira (2008), Dalam *Institute for Management of Development, Swiss, World Competitiveness Book* 2007, memberitakan bahwa pada tahun 2005, peringkat produktivitas kerja Indonesia berada pada posisi 59 dari 60 negara yang disurvei. Atau semakin turun ketimbang tahun 2001 yang mencapai urutan 46. Sementara itu negara-negara Asia lainnya berada di atas Indonesia seperti Singapura (peringkat 1), Thailand (27), Malaysia (28), Korea (29), Cina (31), India (39), dan Filipina (49). Urutan peringkat ini berkaitan juga dengan kinerja pada dimensi lainnya yakni pada *Economic Performance* pada tahun 2005, Indonesia berada pada urutan terakhir yakni ke 60, *Business Efficiency* (59), dan *Government Efficiency* (55). Diduga kuat bahwa semuanya itu karena kualitas SDM Indonesia yang tidak mampu bersaing. Oleh karena itu, agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan, maka kualitas SDM harus ditingkatkan pula. Kualitas

SDM akan meningkat apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan baik, oleh karena itu pemilik perusahaan harus menjaga agar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat terpenuhi secara maksimal.

Hal yang melatarbelakangi diangkatnya judul ini adalah karena adanya fakta-fakta menarik yang terjadi pada karyawan PT. UBS. Perusahaan manufaktur ini bergerak di bidang produksi perhiasan berbahan emas. Bekerja di PT. UBS penuh dengan tantangan baik secara psikologis maupun jasmani. Di balik kenyataan itu, banyak juga karyawan PT. UBS yang memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan sehingga mereka berhasil dan memperoleh peningkatan dalam kondisi perekonomiannya. Tantangan dalam pekerjaan dapat mempunyai dampak yang positif bagi kinerja karena karyawan akan terpacu untuk mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk memenuhi tuntutan kerja, tetapi sebaliknya tantangan yang terlalu besar dapat memberikan dampak yang negatif jika karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan dalam pekerjaannya. Meskipun banyak tantangan, tetapi banyak juga yang tekun berusaha sehingga dapat melaluinya dengan berhasil. Itu berarti karyawan pasti memiliki motivasi yang memberikan semangat untuk menggerakkannya dalam berusaha. Latar belakang ini yang mendasari diangkatnya *paper* yang membahas mengenai pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada PT. Untung Bersama Sejahtera (UBS).

Menurut Gibson *et al.* (1995: 94) motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan,

menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang. Motivasi itu ada dalam diri seseorang dalam wujud niat, harapan, keinginan dan tujuan yang ingin dicapai. Semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi kinerjanya. Porter Lawler Model juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja berhubungan secara langsung dengan model motivasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tingkat stres berpengaruh pada kepuasan dan kinerja karyawan. Stres dalam bekerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Beberapa contoh pemicu stres adalah ketidakjelasan terhadap tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menyelesaikan pekerjaan, dan tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan. Untuk jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi, sehingga pada gilirannya menyebabkan karyawan tidak bekerja dengan optimal, sehingga kepuasannya terhadap pekerjaan dan kinerjanya pun menjadi terpengaruh. Beberapa macam sumber stres yang diteiti adalah ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), konflik pekerjaan, beban pekerjaan (*workload*), sumber daya yang tidak memadai (*resource inadequacy*), dan bahaya yang dirasakan karyawan (Kim *et al.*, 1996).

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Para karyawan yang bekerja di perusahaan dituntut untuk memberikan yang terbaik sesuai dengan tugas, posisi, dan jabatan mereka. Karyawan yang berdedikasi tinggi berupaya untuk memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya. Mereka bahkan rela mengorbankan waktu pribadi untuk pekerjaannya. Karyawan yang seperti ini memiliki perasaan yang sangat positif terhadap pekerjaan, memiliki antusiasme yang tinggi, menyukai pekerjaan, merasa nyaman bekerja, dan secara keseluruhan puas terhadap pekerjaannya. Namun di sisi lain, sering dijumpai juga karyawan yang sangat bosan dengan pekerjaannya, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa atas pekerjaannya, dan punya perasaan-perasaan negatif yang lain. Tipe-tipe karyawan yang seperti ini memandang pekerjaannya sebagai paksaan dan beban karena mereka sesungguhnya tidak puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja (*job satisfaction*) menjadi hal penting untuk diteliti, karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dapat memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja sehingga kinerjanya pun meningkat, begitu juga sebaliknya.

I.2. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. UBS?

2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. UBS?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. UBS?
4. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. UBS?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. UBS?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. UBS.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. UBS.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. UBS.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. UBS.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. UBS.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan, dapat digunakan sebagai tambahan input terhadap kebijakan yang telah dan akan diambil oleh perusahaan sehingga dapat diupayakan timbulnya sikap positif dari karyawan untuk memaksimalkan potensinya agar dihasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mempelajari motivasi, stres kerja, serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan kompensasi (kenaikan gaji, komisi, bonus, promosi, dan cuti) bagi karyawan.

b. Bagi karyawan, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi diri sehingga dapat dilakukan perbaikan kinerja karyawan di PT. UBS.

2. Manfaat teoritis

a. Bagi pembaca, dapat dipergunakan untuk memperkaya kajian mengenai manajemen SDM.

b. Bagi peneliti lebih lanjut, dapat digunakan untuk menambah perbendaharaan karya ilmiah sebagai pembandingan untuk mengadakan penelitian dengan topik yang sejenis.