

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki zaman globalisasi saat ini tingkat persaingan dalam dunia perkembangan ekspor di dunia, semakin meningkat dari waktu ke waktu sehingga dengan kemajuan ekonomi dan zaman yang berbeda juga ikut mempengaruhi pasar di dunia. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi saat ini, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan yaitu sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki peran penting dalam perusahaan seperti bakat, inovasi dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sesuai dengan kondisi, perusahaan harus mampu menyesuaikan keadaan dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung yang akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi terhadap kondisi perusahaan.

Perusahaan mempunyai peranan yang besar dalam rangka menumbuhkan daya kerja yang selektif mungkin dari sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya demi tercapainya produktifitas yang tinggi. Keberadaan SDM memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektifitas dan efisiensi suatu organisasi.

Perusahaan di pertemukan dengan tantangan untuk meningkatkan kualitas karyawan demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian pihak manajemen SDM, salah satunya yaitu PT. Anugrah Lautan Nusantara yang berada di Jalan Perak Timur No. 84 Surabaya.

PT. Anugrah Lautan Nusantara merupakan salah satu badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang ekspor yang berada di daerah Surabaya yang selama kurang lebih 8 tahun melayani proses pengiriman barang ekspor. Perusahaan ini melayani proses kegiatan ekspor dalam jasa pengiriman beserta dokumen yang diperlukan, diantaranya diberbagai benua. Banyak faktor yang menunjang keberhasilan PT. Anugrah Lautan Nusantara sehingga eksistensi perusahaan tetap stabil, perusahaan semakin maju, dan pelanggan semakin meningkat.

Perlu dipahami bahwa mencapai yang diharapkan dari seseorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi berbagai faktor yaitu kompensasi, keahlian, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Kuswan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Kompensasi, kemampuan karyawan, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Kuswandi, 2012. Cara Mengukur Kepuasan Kerja, Jakarta: Alex Media Komputindo).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapan-harapannya bisa terpenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepercayaan bahwa karyawan yang puas lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas telah dijadikan dasar oleh para manager untuk waktu yang lama (Rika Dwi Ayu Permata Sari, Struktur Organisasi Kepuasan Kerja Karyawan (Samata Alauddin University Press, 2011).

Stres kerja merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala, atau tuntutan, yang hasilnya respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bias berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat di inginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Stres kerja dapat berarti luas, dari prepektif orang biasa, stress dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Secara ilmiah semua perasaan ini merupakan dari pengalaman stress, suatu respon terprogram yang kompleks untuk menggambarkan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negative.

Kantor PT. Anugrah Lautan Nusantara di harapkan mampu melayani pelanggan secara maksimal dan tidak mudah untuk merasa stress jika dituntut untuk bekerja lebih cepat dalam melayani pelanggan. Adapun masalah yang saya dapatkan pada saat mealakukan pengamatan di Kantor PT. Anugrah Lautan Nusantara kinerja di ukur dari sisi pekerjaan dikarenakan masih ada dijumpai karyawan yang terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor saat jam kerja dan meninggalkan tumpukan pekerjaan yang belum selesai.

Untuk menunjang majunya sebuah perusahaan salah satu faktor yaitu tingkat keterampilan karyawan. Setiap orang memiliki keterampilan yang merupakan suatu talenta dari yang maha kuasa, sebagian orang menyadari akan keterampilan yang dimilikinya, akan tetapi sebagian lagi belum atau tidak menyadari keterampilan bisa saja dengan pikiran, akal dan kreatifitas. Jika keterampilan itu diasah, tidak menutup kemungkinan bila akan menghasilkan suatu yang menguntungkan.

Suatu keterampilan setiap orang harus diasah melalui progam training atau bimbingan lain, training dan sebagainya pun didukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki dimiliki seseorang dalam dirinya. Jika kemampuan dasar digabung dengan bimbingan secara intensif tentu akan dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan bernilai bagi diri sendiri dan orang lain.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul: “ANALISIS STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANUGRAH LAUTAN NUSANTARA” .

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan di carikam jawabannya melalui pengumpulan data bentuk-bentuk rumusan masalah penelitian ini berdasarkan penelitian menurut tingkat eksplansi (Prof. Dr. Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, Bandung; CV Alfabeta, Hal.56). Sedangkan masalah sendiri menurut Sutrisno Hadi (1973 : 3) masalah adalah kejadian yang menimbulkan pertanyaan kenapa dan kenapa.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Anugrah Lautan Nusantara ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Anugrah Lautan Nusantara ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Anugrah Lautan Nusantara ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yaitu ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih fokus untuk dilakukan (Prof. Dr. Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, Bandung; CV Alfabeta. Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam maka penulis membatasi masalah. Yaitu hanya membahas variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Lautan Nusantara Surabaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini ada sebagai berikut:

1. Bagi Stiamak Barunawati

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) yang telah di peroleh di bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan yang akan mendorong perusahaan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja dimasa mendatang.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan di perusahaan, saat mengambil keputusan tentang SDM di suatu perusahaan atau usaha.

1.6 Sistematika Penulisan

Langkah-langkah penulisan yang terdapat dalam tugas akhir ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Terdapat rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Terdapat Batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Adapun tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini, dan yang terakhir dalam bab ini adalah sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang menjadi landasan berpikir. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjabarkan langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan, serta pengolahan data hingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.