

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi modern mulai menyadari peran manusia adalah sentral dan strategis dalam mensukseskan visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia mengambil peranan yang integral serta menjadi tulang punggung bagi semua fungsi pada organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin mudah bagi manajemen puncak dalam mengelolanya bagi percepatan pencapaian sasaran perusahaan, oleh karenanya tidak dapat dipungkiri lagi bahwa sumber daya manusia adalah aset yang strategis bagi perusahaan. (Tannady, 2017).

Kontribusi sumber daya manusia secara langsung memengaruhi kinerja dari perusahaan. Permasalahan seputar sumber daya manusia dalam perusahaan bukanlah baru-baru ini ditemui, sejak manusia mengenal adanya pembagian tugas oleh sekelompok orang untuk menyelesaikan sebuah permasalahan atau visi, maka sejak saat itulah permasalahan sumber daya manusia telah ada. Tidak hanya dari segi waktu, berdasarkan tingkat kompleksitasnya pun, masalah-masalah seputar sumber daya manusia begitu luas dan sangat majemuk serta beragam. Sekuat dan sebesar apapun organisasi, tentu tidak dapat menganggap remeh segala isu, masalah dan sebab-sebab potensial timbulnya masalah terkait sumber daya manusia (Tannady, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola sekelompok orang dalam suatu perusahaan dengan tujuan membantu karyawan mencapai visi perusahaan melalui program kerja dan misi yang ditetapkan oleh pimpinan. Pendekatan manajemen sumber daya manusia yang menekankan individu dalam organisasi memungkinkan manajer untuk melihat situasi individu dalam organisasi. Dengan manajemen yang baik, perusahaan dapat memberdayakan sumber daya manusia untuk keuntungan jangka pendek serta untuk pertumbuhan, perkembangan, dan kepuasan diri. Oleh karena itu, manajemen adalah sistem yang berfokus pada perkembangan sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, dan yang paling penting, setiap sumber daya manusia merasa aktualisasi. (Tannady, 2017:29).

Pemimpin harus segera mengatasi stres karyawan agar masalah yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres karyawan timbul karena kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaan mereka. Stres adalah suatu keadaan tekanan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kesehatan seseorang. Orang-orang yang mengalami stres mengalami kecemasan dan kekhawatiran yang bertahan lama. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak tenang, dan tidak kooperatif. (Hasibuan, 2009:203)

Sondang (2009: 300) menyatakan bahwa stress yang tidak diurus biasanya menyebabkan seseorang tidak dapat berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di tempat kerja maupun di luar sana.

Akibatnya, pekerja yang terkena dampak akan mengalami berbagai simptom negatif, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka.

Dapat dijelaskan secara sederhana bahwa stres memiliki potensi untuk mendorong atau mengganggu pekerjaan, tergantung pada tingkat stres karyawan. Jika tidak ada stres di tempat kerja, tantangan tidak ada dan kinerja cenderung rendah. Namun, jika tingkat stres meningkat, kinerja karyawan akan meningkat karena mereka mengerahkan seluruh kemampuan mereka untuk memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan perusahaan.

Selain stres, kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja pada karyawan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan bahwa tempat kerja mereka memberikan kepuasan kepada mereka. Rasa puas dengan pekerjaan adalah relatif individual karena setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan prinsip-prinsip yang berlaku baginya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keadaan seseorang, semakin besar rasa puas yang dialami.

Kepuasan kerja adalah ketika seseorang menikmati dan mencintai pekerjaannya. Untuk meningkatkan semangat kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan, kepuasan kerja harus diusahakan dengan sebaik-baiknya. Semangat kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja menentukan perspektif ini. Kepuasan kerja adalah ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan menerima pujian untuk hasil pekerjaan

yang dilakukan, penempatan, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang baik. Meskipun penyediaan jasa penting, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan memprioritaskan pekerjaan mereka daripada kompensasi. (Hasibuan, 2007).

Kinerja, menurut Mangkunegara (2007), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurutnya, kinerja dibedakan menjadi 2, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

B. Permasalahan

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis dengan pimpinan apotek sumber waras dan beberapa karyawan disana. Penulis memperoleh hasil terkait stress kerja yaitu jam kerja yang terlalu panjang di Apotek Sumber Waras Putera Blitar yang buka pada pukul 08.00-14.00 dan buka lagi pukul 16.00-22.00, hari libur hanya satu kali dalam satu bulan yaitu hari minggu akhir bulan dan tidak ada sistem shift. Saat melayani konsumen, karyawan tidak diperbolehkan untuk duduk, sehingga pada jam kerja, karyawan full berdiri dari pagi hingga malam. Terkait kepuasan kerja, di Apotek Sumber Waras Putera tidak ada kesempatan untuk maju/jenjang karir untuk pegawai yang sudah bekerja lama. Meskipun karyawan sudah bekerja lama, posisinya tetap sama dengan karyawan baru. Pekerjaan yang dituntut untuk tidak adanya kesalahan karena berhubungan dengan kesehatan juga mempengaruhi kepuasan karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Apotek Sumber Waras Putera Blitar?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Apotek Sumber Waras Putera Blitar?
3. Bagaimanakah pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Apotek Sumber Waras Putera Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Apotek Sumber Waras Putera Blitar
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Apotek Sumber Waras Putera Blitar
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Apotek Sumber Waras Putera

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan masukan kepada pimpinan, terutama bagian personalia, tentang stres kerja dan kepuasan kerja.
2. Penulis berharap dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan pemahaman dan wawasan tentang stres kerja dan kepuasan kerja.
3. Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan bermanfaat bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian tambahan.
4. Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang serupa di masa depan.
5. Diharapkan penelitian ini akan memberikan lebih banyak informasi dan pengetahuan tentang hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan.