BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Sehingga perusahaan-perusahaan perlu untuk menciptakan suatu keunggulan agar dapat bersaing dengan para kompetitornya. Pendapat ini didukung oleh Alwi (2001), yang menyatakan bahwa tantangan di era globalisasi saat ini berupa peningkatan kompetisi yang semakin ketat, menyebabkan banyak perusahaan harus melakukan restrukturisasi sebagai kebutuhan efisiensi dan efektivitas organisasi, merger dan sebagainya. Salah satu hal untuk menciptakan keunggulan bersaing adalah dari sisi sumber daya manusia. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Hal ini sangat diperlukan oleh perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Agar dapat mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2006), Manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam mencapai tujuan organisasi, maka harus merancang strategi untuk mendapatkan tujuan tersebut. Hal ini didukung oleh pendapat dari Mathis dan Jackson (2001) yang mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi

untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Organisasi harus mengetahui kemampuan dan bakat dari karyawan agar karyawan tersebut ditempatkan pada pekerjaan yang mampu mereka lakukan. Menurut Bohlander dan Snell (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan bakat manusia untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Organisasi layaknya roda yang tidak hanya berada di atas dengan pencapaian target sesuai dengan yang ditetapkan namun ada saatnya berada di bawah. Organisasi di saat kritis seperti inilah yang membutuhkan sumber daya manusia handal.

Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, maka organisasi akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika organisasi tidak memiliki sumber daya yang berkinerja tinggi, maka organisasi tersebut akan terhambat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Prawirosentono (1999 dalam Sinambela 2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Tercapainya tujuan organisasi berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Apabila karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, maka tujuan organisasi akan tercapai. Pendapat ini sesuai dengan Mathis dan Jackson (2006) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja

karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen, yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengetahui keahlian para karyawan. Menurut Sinambela, dkk (2011) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Luthans (1998), stres didefinisikan sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku bagi peserta organisasi. Menurut Luthans (1998), ada tiga efek yang dapat diitmbulkan karena stres, yaitu masalah fisik, psikologis, dan perilaku. Dalam melakukan pekerjaan, terkadang stres kerja diperlukan namun dalam tingkat yang rendah untuk dapat meningkatkan prestasi kerja. Apabila stres kerja yang diterima karyawan terlalu besar, maka karyawan tersebut akan mengalami efek buruk dari stres tersebut.

Stres dapat terjadi karena adanya penyesuaian antar faktor, seperti faktor fisik, mental atau emosional. Pernyataan ini didukung oleh Bohlander dan Snell (2013) yang menyatakan bahwa stres adalah setiap permintaan penyesuaian yang disebabkan oleh faktor fisik, mental atau emosional yang membutuhkan tindakan untuk mengatasinya. Sedangkan menurut Sinambela (2016), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.

Agar dapat menghindarkan karyawan dari stres kerja, maka perusahaan perlu mengetahui apa saja penyebab stres kerja (stressor). Menurut Luthans (1998), stressor dibagi kedalam empat kelompok, yaitu stressor ekstra organisasional, organisasional, kelompok, serta stressor individu dan disposisi. Stres kerja dapat berpengaruh secara positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Apabila stres kerja menyebabkan kinerja meningkat, maka stres kerja berpengaruh positif. Namun, apabila stres kerja menyebabkan menurunnya kinerja, maka stres kerja berpengaruh negatif. Hal ini didukung oleh Saranani (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Kemudian, Kotteeswari dan Sharief (2014) menyatakan bahwa mayoritas karyawan setuju bahwa faktor stres kerja atau stres kerja mempengaruhi kinerja mereka. Mereka tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dengan benar. Daalam penelitiannya, Ahmed dan Ramzan (2013) menyatakan bahwa ada korelasi yang signifikan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mengurangi kinerja individu.

Stres kerja yang berlebihan juga dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2015) yang menunjukkan terdapat pengaruh langsung negatif dari stres kerja pada kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian kedua dilakukan oleh Mansoor, dkk (2011) mengungkapkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan. Jyoti, dkk (2015)

menemukan bahwa ada hubungan berlawanan yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Apabila stres kerja meningkatkan, maka tingkat kepuasan kerja menurun.

Perusahaan yang baik harus memikirkan bagaimana keselamatan dan kesehatan karyawan selama bekerja. Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3) penting untuk diketahui oleh perusahaan agar dapat meminimalkan kecelakaan kerja pada saat karyawan bekerja. Menurut Mathis dan Jackson (2002), keselamatan kerja adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. kesehatan kerja merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Sedangkan menurut Mondy (2008), keselamatan kerja adalah suatu perlindungan karyawan dari cidera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitaan dengan pekerjaan. kesehatan kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Pendapat berbeda disampaikan oleh Schuler dan Jackson (1999) yang berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang diseabkan oleh perusahaan. Penerapan K3 masih jarang terlihat di Indonesia. Mengutip data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan (Anonim, 2017), hingga periode April 2016 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 33.151 kasus.

Perusahaan harus mengetahui kondisi apa saja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Jika sebuah perusahaan melaksanakan

tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cidera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Menurut Schuler dan Jackson (1999), ada dua kondisi yang mempengaruhi, yaitu kondisi fisiologis-fisikal dan kondisi-kondisi psikologis. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit, kecelakaan kerja, dan tidak sehatnya lingkungan pekerjaan, sedangkan kondisi psikologis dapat diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah.

Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, dkk (2012) yang menemukan bahwa K3 juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwomoh, dkk (2013) menemukan bahwa K3 dan kinerja karyawan positif lemah berkorelasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Makori, dkk (2012), dapat diketahui bahwa hubungan positif yang moderat antara kesehatan kerja dan program keselamatan (*Occupational Healthy and Safety Programs*/OHSP) dan kinerja karyawan dari perusahaan manufaktur. OHSP tidak efisien di perusahaan yang diteliti, dengan demikian, mempengaruhi kinerja organisasi dari perusahaan-perusahaan ini dalam hal penjualan, profitabilitas, produksi, pengiriman pesanan, reputasi, pencapaian target, kualitas produk dan biaya produksi.

Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, K3 juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gupta dan Upadhyay (2012) yang menyatakan bahwa ada dampak positif dari keselamatan dan kesehatan kerja pada tingkat kepuasan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, dkk (2012) juga menyatakan bahwa K3 memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mihiravi dan Perera (2016) menyatakan bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif dengan kepuasan kerja pada perusahaan pakaian jadi skala besar di Kabupaten Colombo. Semua dimensi praktik K3 memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan ditunjukkan secara statistik signifikan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan sangat penting. Karena melalui sumber daya manusia, perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia atau karyawannya. Apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan akan cenderung berkinerja dengan lebih baik lagi. Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja adalah suatu sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang tidak merasakan stres kerja tingkat tinggi dan mendapatkan jaminan K3 yang layak, maka akan merasa puas dengan pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson (2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif

dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Luthans (1998), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting.

Dalam rangka untuk memuaskan karyawan, maka perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat menentukan kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Robbins (2002), faktor-faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu pekerjaan yang secara mentalitas memberikan tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung. Dengan mengetahui faktor-faktor penentu kepuasan kerja seorang karyawan, maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Setelah kepuasan karyawan dapat terpenuhi, maka karyawan akan memberikan kinerja yang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Funmilola, dkk (2013) dan Fadlallh (2015) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya, Khan, dkk (2012) menemukan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja, aspek kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hubungan antara kepuasan kerja dan aspek kepuasan kerja lebih signifikan dibandingkan dengan kinerja karyawan.

Responden/sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah 186 karyawan. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini dikategorikan ke dalam lima kategori berdasarkan jenis kelamin,

usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan masa kerja. Dewasa ini wanita yang bekerja semakin meningkat dan pria juga semakin terlibat dalam tanggung jawab terhadap keluarga (Paramita dan Waridin, 2006). Usia memiliki hubungan dengan prestasi kerja, semakin tua usia seseorang maka semakin kecil kemungkinan terjadinya *turnover*, pekerja yang lebih tua juga memiliki tingkat absen yang lebih rendah, cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, melaporkan hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, dan lebih berkomitmen dengan organisasi yang memperkerjakannya (Robbins dan Judge, 2015). Menurut Evayanti (dalam Rivai, 2014), pekerja yang berstatus menikah, keadaan keluarga bisa menjadi penghambat, mempercepat atau menjadi penangkal proses terjadinya stres kerja. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pasal 18, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja mayoritas berpendidikan menengah. Masa kerja juga berhubungan positif dengan kepuasan kerja, masa kerja menjadi alat prediksi kepuasan kerja yang lebih konsisten dan stabil dibandingkan dengan usia (Robbins dan Judge, 2015).

Pada tahun 2015, Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta mencatat jumlah perusahaan Industri Pengolahan Besar/Sedang (IBS) yang aktif di Daerah Istimewa Yogyakarta mencapai 304 perusahaan (Anonim, 2017). Jumlah perusahaan tersebut berlokasi di seluruh kabupaten yang ada di Yogyakarta. Dari perusahaan-perusahaan tersebut dikelompokkan menjadi 22 bagian, seperti industri makanan, minuman, tekstil, pakaian jadi, dan lain

sebagainya. Perusahaan tersebut ada yang merupakan industri besar dan industri sedang.

PT. Budi Manunggal adalah salah satu perusahaan besar yang terletak di Kota Yogyakarta (Anonim, 2017). Perusahaan ini bergerak dalam industri pembuatan sarung tangan golf berbahan dasar kulit. Berdiri sejak tahun 1976, fokus dari pemasaran produk adalah ekspor. Proses produksi yang dilakukan pada PT. Budi Manunggal meliputi tahap penyortiran, tahap pemotongan, tahap penjahitan, tahap seleksi awal, tahap penyetrikaan, tahap seleksi akhir, dan tahap pengemasan. Pemasaran produk yang dihasilkan tidak diperjualbelikan di dalam negeri, melainkan di ekspor ke luar negeri seperti USA, Korea, Hongkong, Kanada, dan Singapura.

Menjadi salah satu perusahaan besar di Yogyakarta dan berfokus pada pemasaran ekspor, tentu membuat karyawan yang bekerja di PT. Budi Manunggal memiliki beban kerja yang tinggi yang dapat menimbulkan stres kerja. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan berhubungan dengan jarum, pisau potong, dan alat-alat lainnya. Sebagai perusahaan yang besar, tentu perusahaan tersebut harus menerapkan program untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan agar selalu berkinerja dengan baik. Meminimalisir adanya stres kerja dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan yang telah merasa puas, maka akan berkinerja dengan baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik dan merasa perlu untuk mengambil

penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan K3 terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT. Budi Manunggal, Yogyakarta..

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh K3 secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja dan K3 secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah ada pengaruh K3 secara parsial terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah ada pengaruh stres kerja dan K3 secara simultan terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah ada pengaruh stres kerja, K3, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?
9. Lebih besar mana pengaruh secara langsung (variabel stres kerja terhadap kinerja) daripada pengaruh secara tidak langsung (stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) pada karyawan?
10. Lebih besar mana pengaruh secara langsung (variabel K3 terhadap kinerja) daripada pengaruh secara tidak langsung (K3 terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) pada karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja dan K3 terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja, K3, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
9. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (variabel stres kerja terhadap kinerja) daripada pengaruh secara tidak langsung (stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) pada karyawan.
10. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (variabel K3 terhadap kinerja) daripada pengaruh secara tidak langsung (K3 terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) pada karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan beberapa manfaat, yaitu:

1. Bagi Peneliti

   Dengan melakukan penelitian ini peneliti mendapatkan kesempatan untuk menerapkan teori, khususnya teori Sumber Daya Manusia secara langsung dalam praktik lapangan. Selain itu, peneliti dapat mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian terkait dengan masalah yang menjadi fokus penelitian.

2. Bagi Perusahaan

   Kesimpulan dan hasil yang didapatkan dari penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai bahan manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap strategi yang telah dilaksanakan selama ini, dapat digunakan sebagai sarana untuk pengembangan karyawan baik dari sisi teknis maupun non teknis, serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pengambilan suatu keputusan manajerial.

3. Bagi Institusi

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau literatur yang dapat dimanfaatkan oleh para akademisi yang akan melakukan penelitian dengan masalah atau variabel yang sama dnegan penelitian ini.

1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini, maka sistematika pembahasan akan disusun sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian pustaka, bab ini berisi mengenai penelitian terdahulu untuk mendukung penelitian ini dan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB III : Metode penelitian, dalam bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, cara pengumpulan data, jenis data yang digunakan, variabel penelitian, metode analisis data, dan alat pengujian statistika kuantitatif.

BAB IV : Pembahasan dan analisis data, bab ini berisi mengenai pengumpulan data, pengolahan data, analisis deskripstif dan kuantitatif, serta pengujian hipotesis penelitian.

BAB V : Kesimpulan dan saran, dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan memberikan saran bagi perusahaan dan pihak lain yang berhubungan dengan penelitian di masa yang akan datang.