

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah hal yang paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam upaya memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan tersebut, begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Sinambela (2017:481) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Stres kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Stres adalah suatu kondisi dinamik individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti (Robbins, S.P. dalam Wahyudi, 2017:153).

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada

tercapainya suatu tujuan tertentu, dimana ketepatan memberi motivasi kepada karyawan produktivitasnya akan semakin baik serta akan menguntungkan kedua belah pihak baik karyawan maupun perusahaan. Setiap perusahaan memberikan rangsangan dan dorongan agar setiap karyawan atau sumber daya manusia dari setiap divisi termotivasi dan memiliki ide-ide atau kinerja yang efektif untuk menghasilkan *output* dan terus berusaha lebih meningkatkan hasil kerjanya. Hasibuan (2011:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja sangat diperlukan mengingat manusia mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara profesional. Untuk itulah menangani manusia jauh lebih susah daripada menangani infrastruktur, hal ini disebabkan manusia sangat dinamis, maka manajer SDM harus mampu mengelola tempat kerja, sehingga karyawan tetap tersenyum dari awal kerja sampai pulang. Kebahagiaan pekerja tersebut memberi sinyal bahwa mereka bergairah dan bersemangat dalam bekerja, hal itu dapat memberikan kegairahan dalam bekerja dan akhirnya mampu meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja, melainkan seringkali pengaruhnya cukup besar. Lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2013:118).

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Menurut Robbins (2015:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja.

PT. Surya Mustika Nusantara merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Japan Tobacco Internasional yang bergerak dalam bidang penjualan dan distribusi *cigarette* di Indonesia. PT. Surya Mustika Nusantara memasarkan *cigarette* hasil produksi PT. Karya Dinya Mahardhika. Dengan berlandaskan nilai-nilai *winning attitude, better together, commitment to quality, and we do the right thing* PT. Surya Mustika Nusantara selalu berupaya tumbuh berkembang. Dengan mengusung visi menjadi perusahaan rokok internasional nomor satu maka PT. Surya Mustika Nusantara bertekad mengembangkan bisnisnya menjadi terbaik dan terdepan khususnya dalam bidang penjualan dan distribusi rokok. Oleh karena itu, PT. Surya Mustika Nusantara perlu didukung oleh karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan yang mumpuni dalam bidang kerjanya masing-masing. Untuk mencapai kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja tersebut, maka tentu saja dibutuhkan adanya faktor-faktor pendukung seperti kenyamanan kerja sehingga mampu menekan tingkat stres para pekerja, motivasi kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang mana juga berpengaruh terhadap kinerja yang optimal.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2016:7). Fahmi (2017:76) menyatakan bahwa kinerja

adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sinambela (2017:481) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja juga dinyatakan sebagai perilaku yang menunjukkan bahwa tetap betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas kerja ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja (Amir, 2015:83).

Berdasarkan pemaparan diatas dan untuk memastikan bahwa perusahaan benar-benar memperhatikan para pegawainya dan mengetahui sejauh mana efektifitas langkah-langkah yang telah dijalankan maka penulis mengangkat judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Surya Mustika Nusantara Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang akan menjadi rumusan masalah adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara Nusantara Surabaya ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya ?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya ?

5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya ?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya ?
8. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya?
9. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya ?
10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara

5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara
8. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Surya Mustika Nusantara
9. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Surya Mustika Nusantara
10. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Surya Mustika Nusantara

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi perusahaan, terutama untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Selain itu juga dapat digunakan dalam membuat strategi yang baik dan untuk menciptakan karyawan perusahaan yang kompeten serta berdaya saing tinggi.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memperoleh pengetahuan mendalam mengenai Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dengan melihat praktik langsung

c. Bagi STIE Mahardhika Surabaya

Sebagai data yang dapat digunakan untuk arsip serta kepentingan-kepentingan penting lainnya bagi kampus yang bersangkutan. Proposal skripsi yang berbobot juga dapat membawa nama baik kampus karena telah mampu menghasilkan mahasiswa yang berkompeten dalam penelitiannya.

d. Bagi pihak lain

Sebagai bahan masukan, informasi, acuan, dan pustaka bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian lanjutan pada PT. Surya Mustika Nusantara.