

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Orang selalu memiliki pengaruh aktif dan lebih sering dalam semua aktivitas organisasi. Karena mereka adalah Perencana, Pelaku, dan Penentu tercapainya misi organisasi. Meskipun perangkat perusahaan sudah sangat matang, misi tidak bisa dicapai tanpa ikut serta aktif dari pegawai, alat internal yang modern tidak berguna bagi bisnis jika peran aktif karyawan tidak diperhitungkan. Karyawan kunci lebih susah dan sempurna sebab memiliki kombinasi Pemikiran, Perasaan, Status, Keinginan, dan Latar Belakang yang relevan dengan organisasi. Karyawan tidak dapat sepenuhnya mengatur dan mengontrol mesin, modal, manajemen gedung, dll.

Dalam perkembangan globalisasi saat ini. Sumber Daya Manusia (SDM) ialah *equity* awal pengembangan perusahaan. Oleh sebab itu kualitas talenta wajib terus *diupgrade* dan dikelola untuk mencapai misi yang diinginkan. Dengan memenuhi misi dan visi perusahaan, organisasi dapat memaksimalkan bakat mereka dan menambah nilai bagi organisasi mereka. Kinerja biasanya diartikan sebagai pemenuhan kewajiban karyawan yang telah mencapai tujuannya.

Kinerja sangat penting untuk menunjukkan visi, misi, dan keberhasilan atau kegagalan organisasi untuk mencapai tujuannya. Dicapai dalam perjalanan ke tujuan yang ditetapkan, yang sejalan dengan tujuan. Apa yang memainkan peran penting dalam kinerja organisasi Anda tergantung pada variabel individu. Ini terdiri dari keluarga, status sosial, pengalaman, usia, asal dan jenis kelamin. Agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan, mereka harus termotivasi untuk bekerja mencapai segala sesuatu yang mereka inginkan.

Karyawan adalah aset terpenting dari bisnis apa pun, makhluk sosial. Mereka akan menjadi perencana, pelaksana, dan pengontrol yang akan selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan bisnis. Karyawan memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan dengan mengembangkan perilaku yang mendukungnya dalam mencapai tujuan. Sikap ini menentukan kinerja pekerjaan Anda, pendidikan Anda, dan kecintaan Anda pada pekerjaan yang Anda percayai. Anda perlu membangun sikap positif dan menghancurkan sikap negatif. Penunjukan karyawan dikenal sebagai kepuasan kerja, stres, pekerjaan, dan frustrasi tim. Disebabkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebab-sebab lainnya.

Karyawan adalah aset terpenting dari sebuah bisnis, makhluk sosial. Mereka akan menjadi perencana, pelaksana, dan pengontrol yang selalu terlibat aktif dalam pencapaian tujuan bisnis. Karyawan memiliki pikiran, perasaan, dan pemikiran yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan dengan mengembangkan perilaku yang mendukungnya dalam mencapai tujuan. Sikap ini menentukan pencapaian, pelatihan, dan kasih sayang dari pekerjaan yang Anda percayai. Kita perlu mendorong sikap positif dan menghilangkan sikap negatif. Rekrutmen karyawan dikenal sebagai kepuasan kerja, stres, frustrasi dengan kerja tim, lingkungan, dan kebutuhan.

Secara umum, organisasi dan bisnis selalu ingin membuat setiap karyawan menonjol. Untuk mencapai tujuan ini, organisasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Seseorang dapat mempengaruhi kinerja ketika karyawan mengalami masalah atau ketika mereka tidak bekerja. Salah satu *problem* yang dihadapi semua manusia, semua hal dipertimbangkan, adalah tekanan. Stres seharusnya ditangani oleh pekerja yang sebenarnya, tanpa atau dengan bantuan orang lain, misalnya, spesialis dalam asosiasi tempat mereka bekerja.

PT Segar Kumala Persada adalah perusahaan yang bergerak di bidang impor dan pemasaran buah-buahan segar. PT Segar Kumala Persada terletak di ibukota Jakarta. Salah satu anak perusahaan tersebut berlokasi di Surabaya, tepatnya Margomulyo Indah H 28 Surabaya. Bisnis juga ditempatkan secara strategis. Perusahaan ini mengimpor buah-buahan dari China, Amerika Serikat, Australia, Afrika dan Italia untuk dijual di Indonesia.

Sumber Daya Manusia (SDM) dinyatakan sebagai aset terpenting dari sebuah bisnis. Kemajuan atau kemunduran suatu bisnis dipilih oleh kualitas semua orang yang terlibat, baik dalam manajemen maupun karyawan dari seluruh bisnis. Penting untuk dipahami bahwa karakteristik karyawan bervariasi dari karyawan ke karyawan. Beberapa orang memiliki ego yang tinggi, sementara yang lain memiliki ego yang rendah. Stres Kerja merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi perasaan, pertimbangan, dan keadaan keberadaan. Stres, jika tidak diawasi seperti yang diharapkan, biasanya membuat kegagalan individu berdiskusi dengan baik dengan keadaannya saat ini. Baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

Artinya pekerja yang terkena dampak mengalami beberapa gejala negatif yang mempengaruhi kinerjanya. Definisi "ketegangan" T. Haninhandko. Ini mendefinisikan dirinya sebagai keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir, dan keadaan. Dia juga menyatakan bahwa stres yang berlebihan dapat mempengaruhi cara orang mengelola lingkungan mereka, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, atau kinerja mereka.

Dari kutipan tersebut, jelas bahwa stres hampir selalu terjadi pada orang, terutama ketika mereka menyelesaikan pekerjaan atau pekerjaannya sehari-hari. Bahkan, beberapa anggota tidak setuju dengan arti "ketegangan" dalam "ketegangan". Pada dasarnya, "stres" adalah reaksi apa pun dari kondisi fisik dan mental Anda terhadap perubahan apa pun. Penting bagaimana sikap kita

terhadap "stres" membantu kita: tenang, ramah dan tepat. Stres di tempat kerja adalah bagian dari stres kehidupan, dan stres yang melebihi batas yang dapat diterima secara langsung berkaitan dengan penyakit mental dan ketidaknyamanan fisik.

Durasi dan intensitas stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, tergantung pada seberapa baik karyawan dapat mengatasinya. Ketika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat mengatasinya, atau setidaknya dengan cepat mengatasi konsekuensinya, dan sebaliknya. Biasanya, ketika seorang karyawan mengalami burnout kronis, kebosanan, depresi, atau pengabaian pekerjaan, orang tersebut mengalami kelelahan emosional, putus hubungan, menjadi frustrasi, dan menjadi sinis terhadap karirnya, saya merasa itu tidak cukup.

Stres adalah reaksi seseorang terhadap kondisi sekitarnya yang berupa Aktivitas, Kendala, Atau Tuntutan yang langsung diperintahkan oleh atasan kepada bawahannya. Stres bisa sangat berarti dari sudut pandang orang kebanyakan. Stres dapat digambarkan sebagai ketegangan, kegelisahan, atau kecemasan. Secara ilmiah, semua emosi ini adalah manifestasi dari pengalaman stres dan respons terprogram yang kompleks terhadap ancaman yang dapat menghasilkan konsekuensi positif dan negatif.

Kurangnya motivasi karyawan membuat sulitnya menyelesaikan pekerjaan dan menimbulkan stres yang mempengaruhi kinerja karyawan. Luthans dalam Yulianti (2010:10) mendefinisikan stres sebagai reaksi memburu yang dipengaruhi oleh perbedaan perorangan dan *process* psikologis yang dihasilkan dari akibat lingkungan, situasi peristiwa yang diletakkan banyak tuntutan mentalitas dan fisik pada setiap orang. Dari sini dapat disimpulkan bahwa stres kerja disebabkan oleh persyaratan lingkungan dan bahwa setiap orang dapat

bereaksi terhadapnya secara individu. Stres dari lingkungan karyawan mempengaruhi kinerja mereka.

Beban kerja dan tekanan waktu yang tinggi membuat karyawan merasa stres dan stres. Menurut Koentjaraningrat. Kebudayaan adalah semua sistem intelektual dan praktis serta hasil ciptaan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang terkandung dalam pembelajaran manusia. Ingatlah bahwa kewirausahaan adalah sebuah filosofi yang menurutnya kehidupan ditransformasikan norma-norma yang merupakan kualitas, kecenderungan, dan inspirasi yang dikomunikasikan dalam suatu pertemuan dan standar dalam perspektif terhadap perilaku. Komentar, perspektif, dan tindakan yang telah diselesaikan tercermin. Khusus untuk pekerjaan kelompok.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa tujuan budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan perilaku tenaga kerja saat ini Meningkatkan produktivitas tenaga kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa depan. Manfaat menerapkan budaya kerja yang baik antara lain memperkuat semangat gotong royong, persatuan yang lebih besar, keterbukaan, peningkatan produktivitas kerja dan kemampuan merespon kejadian eksternal. Mengembangkan budaya kerja berarti membawa etos kerja modern yang baik (efektif, efisien, bertanggung jawab, transparan, dll) ke dalam kehidupan sehari-hari. Upaya untuk menciptakan budaya kerja harus dilihat sebagai proses perubahan di mana nilai-nilai yang diterima menjadi kenyataan dalam kehidupan sehari-hari dan pengalaman harus dilengkapi dengan perangkat teknologi modern.

Menurut Hasibuan (2014; 203), kepuasan kerja memiliki maksud "Kepuasan kerja adalah sikap emosional kenyamanan dan kasih sayang terhadap pekerjaan." Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja melalui hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan pencapaian lingkungan kerja yang baik. Kepuasan dengan pekerjaan di luar perusahaan adalah kepuasan terhadap

pekerjaan karyawan yang dapat menikmati pekerjaannya dan membeli kebutuhan pokok dengan kompensasi yang mereka peroleh dari pekerjaannya.

Menurut para ahli dari Suwanto dan Priansa (2011:263), kepuasan kerja adalah cara orang melihat pekerjaan karena sikapnya terhadap pekerjaan. Kusnadi (2003:264) menjelaskan: "Kinerja adalah suatu gerakan, tindakan, pelaksanaan, kegiatan, atau fakta sadar yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan atau tujuan yang diinginkan. "Kinerja, baik kualitatif maupun kuantitatif, adalah hasil dari suatu periode kerja tertentu." Hal ini dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan fungsi kerja, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Dalam hal ini, kepuasan kerja, kinerja, sistem komunikasi, perubahan, dan pengembangan bisnis perlu diperhitungkan. Hal ini akan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kinerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kesempatan untuk menyelesaikan pelatihan dan pendidikan tinggi serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara karyawan dan bisnis saling terkait.

Ketidakpuasan karyawan dan kepuasan yang rendah dapat menyebabkan kebingungan dan kecacatan, serta berfungsinya bisnis dengan baik dan semua prosesnya. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi, kelambanan, kesenjangan, kelambanan di tempat kerja, dan bahkan penolakan untuk memesan dari atasan Anda. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, di sisi lain, dapat memotivasi dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Akhirnya, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan bisnis.

Dengan kerjasama dan komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan, perusahaan meningkatkan kinerjanya. Karena peningkatan kinerja

karyawan secara otomatis meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan juga harus diperlakukan sebagai mitra bisnis, Tidak hanya sebagai karyawan, tetapi untuk membangun hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajer. Masalah yang dialami karyawan di tempat kerja juga lebih terbuka untuk kepemimpinan. Hal ini memungkinkan manajer untuk mengidentifikasi dan memperbaiki masalah di lingkungan mereka yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu, manajer perlu mengetahui apa yang dibutuhkan karyawannya dan persyaratan apa yang membuat mereka bahagia, serta meningkatkan kinerjanya agar bekerja sesuai dengan konsep yang dimaksudkan perusahaan. dengan segala konsekuensinya, termasuk reward dan jumlah reward yang akan Anda terima. . Tujuan bisnis tercapai. Tercapai dan tujuan tercapai. Sehingga karyawan tidak melakukan hal yang buruk, tetapi diminimalisir.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis memberikan judul penelitian. **“Pengaruh Stress Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan PT. Segar Kumala Persada”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Stres Kerja Berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja di PT.Segar Kumala Persada?
2. Apakah Budaya Kerja Berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja di PT.Segar Kumala Persada?
3. Apakah Stres Kerja Berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT.Segar Kumala Persada?
4. Apakah Budaya Kerja Berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT.Segar Kumala Persada?
5. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT.Segar Kumala Persada?
6. Apakah Stres Kerja Berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT.Segar Kumala Persada?
7. Apakah Budaya Kerja Berpengaruh tak langsung Terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT.Segar Kumala Persada?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ada dipenelitian ini ialah untuk mengkaji analisis :

1. Pengaruh langsung Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT.Segar Kumala Persada.
2. Pengaruh langsung Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT.Segar Kumala Persada.
3. Pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Segar Kumala Persada.
4. Pengaruh langsung Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Segar Kumala Persada.
5. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Segar Kumala Persada.

6. Pengaruh langsung langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT.Segar Kumala Persada.
7. Pengaruh tidak langsung Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT.Segar Kumala Persada.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat Manfaat yang bisa diperoleh dalam penelitian, adalah:

1.4.1 Secara Akademis

Bermanfaat untuk dapat mengamalkan ilmu dan gagasan teoritis, selain itu penulis melatih untuk merangsang pikiran untuk menarik kesimpulan tentang permasalahan yang ada di PT Segar Kumala Persada.

1.4.2 Secara Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk membandingkan (secara teoritis) kondisi kerangka ekonomi langsung di daerah ini dan, melalui perbandingan ini, mengamati kemajuan lebih lanjut dalam ilmu manajemen sumber daya manusia saat ini di dunia nyata. Terdidik dan dapat mengambil manfaat dari berbagai pihak.

1.4.3 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber inspirasi bagi para peneliti dan akademisi yang muncul untuk mengerjakan tugas akhir, serta sebagai buku referensi untuk penulisan setelahnya.