

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan pemenuhan akan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan seorang karyawan. kinerja pekerjaan didefinisikan sebagai tindakan yang berkontribusi pada tujuan organisasi dan berada di bawah kendali individu. Hal ini terkait dengan kemauan dan keterbukaan untuk mencoba dan mencapai aspek baru dari pekerjaan yang pada gilirannya akan membawa peningkatan produktivitas individu, diukur melalui tingkat pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial. Indikasi kunci dari kinerja adalah karakteristik pribadi individu termasuk kompetensi dan kemampuan untuk menangani konflik peran (Hamid and Narehan,2015). Zafar, Qadoos (2015) Kinerja karyawan dimana seorang individu berhasil melengkapi tugas yang ditetapkan oleh organisasi, sesuai dengan standar yang telah ditentukan bersama dengan pemanfaatan sumber daya yang efisien dalam lingkungan yang berubah. Namun demikian, selama kegiatan kerja formal, karyawan mungkin mengalami gejala fisik, pengaruh psikologis dan sosial yang dapat menyebabkan stres.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Hidayati, 2014) yang pertama kuantitas kerja yaitu membandingkan volume kerja sebenarnya dengan kemampuan kerja sebenarnya. Apabila seorang karyawan diberi tugas yang berat dan di luar kemampuan akan menyebabkan stres kerja terhadap karyawan tersebut. Dimana peran konflik yang timbul dapat mempengaruhi peran komitmen (Pool, 2000). Karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasi mereka (Cha, 2011). Berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang disarankan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua

kemampuannya bagi kemajuan organisasi. Stres yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menurunkan komitmennya terhadap organisasi (Martoyo, 2000).

Stres kerja adalah situasi dimana seorang karyawan merasa tertekan atau dalam posisi tidak menyenangkan yang terdapat dari luar diri seseorang (Handoko, 2000). Stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari (Mauli, 2012) bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, artinya stres merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung menurun, karena stres membutuhkan karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya alam memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian sebelum (Mauli, 2012) bila stres telah mencapai titik klimaks, maka stres akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya sehingga menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya pun menjadi tidak tentu arah sehingga tidak dapat mencapai titik kepuasan kerja karyawan tersebut. (Anggit, 2014).

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Rivai, 2014:856). Kepuasan yang menghasilkan dampak positif akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai. Kepuasan yang berdampak negatif maka akan menurunkan kinerja karyawan. Menurut (Ogulana, 2013) untuk mengukur tingkat kepuasan kinerja karyawan adalah dengan menggunakan Kuesioner Kepuasan Kerja. Pernyataan diatas di dukung oleh penelitian sebelumnya dari (Rosita, 2016) yaitu hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Candraningtyas, 2013) Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasional merupakan salah satu topik yang selalu menarik untuk dikaji dan diteliti karena paling banyak diamati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Komitmen organisasional merupakan ukuran kekuatan indentifikasi karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat didalamnya, komitmen organisasi juga menjadi indikator yang lebih baik bagi karyawan yang ingin tetap pada pekerjaannya atau ingin pindah. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Tumbuhnya suatu komitmen yang tinggi dalam diri seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat stres yang rendah. Dari sisi lingkungan kerja, karyawan tersebut sudah nyaman sehingga akan dapat bekerja dengan fokus tanpa adanya rasa tidak nyaman. Hal ini diperkuat dengan penelitian dalam sebuah jurnal terdahulu (Adiftiya, 2014) yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. Faktor yang terakhir adalah pemanfaatan waktu yang artinya mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya (Robbins, 2008) komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai menentukan kinerja perusahaan atau organisasi dan untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu dihindari terjadinya stres kerja pegawai karena stres kerja berdampak pada penurunan. Selain itu, kepuasan kerja juga layak diperhatikan karena kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja. Komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Fenomena stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi bisa ditemukan di lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bangkalan. Untuk itulah penulis

tertarik membuat sebuah penelitian dengan judul : **“pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di dinas pendidikan kabupaten bangkalan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka dapat di rumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai dinas pendidikan kabupaten Bangkalan?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai dinas pendidikan kabupaten Bangkalan?
- c. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinas pendidikan kabupaten Bangkalan?
- d. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinas pendidikan kabupaten Bangkalan?
- e. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dinas pendidikan kabupaten Bangkalan?
- f. Apakah ada pengaruh tidak langsung dari stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi terhadap pegawai dinas pendidikan kabupaten Bangkalan?
- g. Apakah ada pengaruh tidak langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi terhadap pegawai dinas pendidikan kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis apakah stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di dinas pendidikan kabupaten Bangkalan
- b. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di dinas pendidikan kabupaten Bangkalan
- c. Untuk menganalisis apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja di karyawan dinas pendidikan kabupaten Bangkalan
- d. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dinas pendidikan kabupaten Bangkalan
- e. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di dinas pendidikan kabupaten Bangkalan
- f. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung dari stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di dinas pendidikan kabupaten Bangkalan
- g. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di dinas pendidikan kabupaten Bangkalan

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan sejumlah tujuan penelitian peneliti berharap dapat memberi manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran dan masukan alternatif solusi dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan dalam perusahaan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini akan menambah wawasan dan kemampuan peneliti dalam menerapkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dalam praktik lapangan. Selain itu akan memberikan pengalaman dan ilmu yang berharga bagi peneliti terkait dengan masalah yang menjadi fokus penelitian yaitu masalah kompensasi dan komitmen karyawan.

3. Bagi institusi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi literatur yang dapat digunakan oleh para akademisi yang ingin melakukan penelitian dengan masalah dan fokus penelitian yang serupa.