

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka ia dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stress bagi karyawan yang bersangkutan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan karena sebagai salah satu alat peningkatan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Semakin meningkat kinerja karyawan, maka semakin cepat suatu perusahaan akan mencapai keberhasilan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapan dengan pekerjaan yang seorang karyawan hadapi. Stress kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan perusahaan karena kinerja menurun. Adapun tekanan yang menyebabkan stress kerja karyawan seperti tuntutan penyelesaian laporan tepat waktu, konflik antara yang satu dengan yang lain, dan beban pekerjaan yang berat. kungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, dimana

komitmen yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Hal yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja, karena hal ini yang menjadi permasalahan penting untuk dicari solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Diharapkan dengan semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kepuasan kerja juga penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik – baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut ini daftar presentase ketidakhadiran karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan selama lima bulan terakhir.

Tabel 1.1 Persentase Ketidakhadiran Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan

Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
Juli	55	6,49%
Agustus	55	7,79%
September	55	10,38%
Oktober	55	12,98%
November	55	14,28%

Sumber: HRD Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan

Data di atas menunjukkan persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan Juli sampai November 2020. Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Ketidakhadiran tersebut juga dikarenakan masa pandemi Covid19. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan

menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan.

Kesenjangan stress kerja menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stress yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan, karena itu perlu dipahami sumber stress yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan.

Stress kerja yang terjadi yaitu karena kondisi lingkungan non fisik yang kurang mendukung, apalagi dengan adanya pandemi covid19 yang diharuskan menjaga jarak dan tidak berkontak fisik secara langsung jadi kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga menyebabkan kerjasama antar karyawan sangat berkurang,

hal ini dilakukan demi kesehatan karyawan juga , sehingga karyawan kurang optimal dalam bekerja.

PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal, perusahaan ini berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. Melihat adanya potensi ini, mulai melakukan penawaran umum melalui sahamnya pada tahun 2004 dan Bank Danamon menjadi pemegang saham mayoritas sebesar 75%. Melalui beberapa tindakan korporasi, saat ini Bank Danamon memiliki kepemilikan saham sebesar 92,07% atas Adira Finance pun menjadi bagian Temasek Holdings yang merupakan perusahaan investasi plat merah asal Singapura. Pada 2012, menambah ruang lingkup kegiatannya dengan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah. Perusahaan memberikan pengalaman layanan pembiayaan yang maksimal, perusahaan pun mulai menyediakan produk pembiayaan jangka panjang bagi konsumennya. Hingga tahun 2015, mengoperasikan 558 jaringan usaha di seluruh Indonesia dengan didukung oleh lebih dari 21 ribu karyawan, untuk melayani 3 juta konsumen dengan jumlah piutang yang dikelola lebih dari Rp40 triliun. Senantiasa berupaya untuk memberikan kontribusi kepada bangsa dan negara Indonesia. Melalui identitas dan janji brand “Sahabat Setia Selamanya”, berkomitmen untuk menjalankan misi peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Hal itu dilakukan melalui penyediaan produk dan layanan yang beragam sesuai siklus kehidupan konsumen serta memberikan pengalaman yang menguntungkan konsumen.

Tantangan terberat perusahaan ini adalah menghasilkan produk yang diminati oleh masyarakat secara luas yang memiliki kualitas dan kuantitas, solusi dari tantangan ini adalah dengan menerapkan tingkat kesesuaian antara individu dengan organisasi. Menurut hasil wawancara dengan Human Resources Development (HRD) PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan yang dilakukan menyatakan bahwa selama satu tahun terakhir mengalami penurunan kinerja karyawan hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya presentase capaian target produksi. Pada tahun 2020 menurun sebesar 10%. berikut tabel presentase capaian target produksi pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan.

Tabel 1.2 Capaian target produksi pada tahun 2019-2020

Tahun	Presentase Target Produksi	Presentase Realisasi Produk
2019	100%	90%
2020	100%	80%

Sumber: HRD Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan

Tabel 1.2 di atas pada tahun 2019 produk yang terealisasi sebesar 90%, kemudian pada tahun 2020 terjadi penurunan menjadi 80% produk. Sehingga dapat disimpulkan bahwa capaian target produksi setiap tahunnya menurun.

Menurut hasil penelitian Febriani (2012) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas kerja karyawan, kesesuaian hasil kerja karyawan, tanggung jawab karyawan, kerja sama antar, dan inisiatif karyawan. Indikator pengukur kinerja karyawan tersebut sebagian besar terlaksana dengan kurang baik. Berdasarkan informasi yang diperoleh diketahui bahwa selama ini

penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa dimensi-dimensi yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Indikator-indikator Kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan

NO	Indikator	Presentase	
		2019	2020
1.	Kualitas kerja karyawan	25%	20%
2.	Kesesuaian hasil kerja karyawan	25%	20%
3.	Tanggung jawab karyawan	15%	10%
4.	Kerjasama antar karyawan	15%	10%
5.	Inisiatif karyawan	10%	10%
Total		90%	70%

Sumber: HRD Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan

Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa total nilai kinerja PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan selama 2019-2020 mengalami penurunan, dan terlihat kedua nilai tersebut masih dibawah 100% yang berarti target yang telah ditetapkan secara keseluruhan belum tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, penyebabnya yaitu dampak pandemi ini sehingga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan, yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dikarenakan berkurangnya produktivitas karyawan dan berpengaruh terhadap capaian dari perusahaan yang tidak sesuai.

Berdasarkan latar belakang di atas, apabila kepuasan dan stress kerja berpengaruh yang baik terhadap karyawannya maka kinerja di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan seharusnya dapat meningkat. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Dan Stress

Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang diangkat sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan?
2. Apakah stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan?
3. Apakah kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan?
4. Diantara kedua variabel kepuasan kerja dan stress kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang pada dasarnya hendak menjawab rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan.
2. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan.

3. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan.
4. Untuk mengetahui Diantara kedua variabel kepuasan kerja dan stress kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi instansi
Diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi terkait bahan masukan, evaluasi dan pertimbangan untuk mengetahui pentingnya kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan.
- b. Bagi akademik
Untuk memenuhi persyaratan memperoleh sarjana manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Trunojoyo Madura.
- c. Bagi peneliti
Bermanfaat untuk memperoleh wawasan akan pentingnya kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bangkalan.
- d. Bagi peneliti lain
Diharapkan bisa menjadi rujukan dan referensi penelitian selanjutnya.