

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, perubahan-perubahan dapat muncul kapan saja tanpa melihat waktu oleh sebab itu penting bagi organisasi untuk dapat selalu siap menghadapi perubahan globalisasi seperti yang terjadi sekarang ini. Perubahan informasi dan teknologi yang sangat cepat menjadikan persaingan semakin ketat sehingga memaksa organisasi untuk terus berinovasi yang berdaya saing tinggi. Inovasi ini tentunya berkaitan erat dengan tuntutan kerja tentang profesionalitas dan kinerja pegawai yang semakin tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan cepat.

Setiap organisasi tentu saja memiliki tujuan/target yang harus di capai. Tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila sumber daya manusianya rendah, oleh karenanya beberapa perusahaan menuntut profesionalitas dan kinerja karyawan yang memadai. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja karyawan yang tinggi.

Kinerja pada dasarnya ialah kontribusi apa saja yang di lakukan oleh para sumber daya manusia untuk perusahaan atau organisasinya. Menurut Rivai (2004) kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam organisasi.

Kinerja yang tinggi merupakan cerminan bahwa individu tersebut memiliki semangat dan efisiensi kerja yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut dapat mengatasi masalah-masalah yang terjadi dalam pekerjaannya.

Kinerja sumber daya manusia sangatlah berpengaruh pada cepat lambatnya pencapaian tujuan atau target organisasi tersebut. Apabila suatu organisasi melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang baik maka organisasi tersebut juga akan baik. Secara umum kinerja juga dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil kerja secara nyata maupun fisik dengan masukan sebenarnya atau perbandingan antara hasil masukan dengan keluaran.

Tuntutan kinerja yang tinggi dari perusahaan juga dapat berdampak pada banyaknya tekanan yang di hadapi oleh individu, baik tekanan dalam lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan lingkungan sosial juga seringkali berpotensi memberikan tekanan pada individu. Tekanan-tekanan yang terjadi ini akan berakibat pada penurunan semangat dan penurunan kinerja individu tersebut, padahal secara umum keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Begitu banyak tekanan-tekanan yang di hadapi karyawan tersebut baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan yang berpotensi menimbulkan kekhawatiran pada individu tersebut. Kekhawatiran yang terjadi terus menerus akan berdampak merugikan baik bagi individu maupun bagi organisasi. Kekhawatiran tersebut bila di biarkan lama kelamaan akan memicu seorang individu mengalami stressor dengan pekerjaannya, oleh karena itu stressor kerja dapat menjadi masalah yang serius.

Dalam jangka panjang apabila stressor tersebut tidak segera di tangani oleh organisasi maka stressor ini dapat menimbulkan penurunan motivasi, frustrasi dan bila terus di biarkan lama –kelamaam akan berdampak pada penurunan kinerja individu yang akhirnya juga akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Robbin (2001), mendefinisikan stres sebagai sebuah kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada peluang, keterbatasan di kaitkan dengan keinginan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam kondisi ketidakpastian mereka untuk mencapai hasil yang di inginkan dan mendesak. Kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan stres di sebut dengan istilah stressor, biasanya karyawan mengalami stres karena kondisi kombinasi beberapa stressor baik dari dalam maupun luar organisasi.

Soewondo (2013) menyatakan bahwa stressor kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang bereaksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisio-logis, dan perilaku. Stressor kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaannya. Menurut Robin (1996) terdapat 3 hal yang dapat menyebabkan stres antara lain: faktor lingkungan, organisasi maupun individu.

Stressor individu adalah stressor yang berkaitan secara langsung dengan tugas-tugas seseorang baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang di rasakan atas peristiwa yang muncul pada lingkungan kerja, karakteristik

pekerjaan merupakan beberapa contoh stressor yang berkaitan secara langsung dengan individu.

Stressor organisasi adalah stres yang berasal dari tempat kerja karyawan. Sedangkan contoh stressor organisasi meliputi Penerangan yang buruk, suara bising pada tempat kerja, penempatan perabotan yang tidak sesuai dan suasana lingkungan kantor yang kurang nyaman.

Penelitian ini akan dilaksanakan di SD Negeri di Kecamatan Sayung. Meliputi SD Negeri Kalisari 1, SD Negeri Karangasem 1, dan SD Negeri Karangasem 2, SD Negeri Perampelan, SD Negeri Jetaksari, SD Negeri Karangroto. Setelah melakukan observasi dan wawancara diketahui bahwa kinerja pegawai baik guru dan karyawan masih kurang pada bidang disiplin waktu dan juga terkadang masih terdapat guru yang belum memenuhi standar atau target pencapaian materi yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian I Kadek Wirawan (2015) mengkonfirmasi bahwa variabel stressor Individu dan stressor organisasi dari stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu, sedangkan Bahrudien Akbar Wahyudi dan Margono Setiawan (2016) menggambarkan hasil penelitian bahwa individual stressor dan Organizational stressor tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut masih terdapat pertentangan hasil penelitian antara I Kadek Wirawan dengan Bahrudien Akbar Wahyudi dan Margono Setiawan maka penulis menilai masih terdapat permasalahan yang harus di

pecahkan, oleh karena itu penulis mengajukan judul : **Pengaruh stressor individu dan stressor organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai masih kurang pada bidang waktu dan pencapaian target sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dan masih terdapat pertentangan hasil penelitian antara Peneliti I Kadek Wirawan yang mengkonfirmasi bahwa variabel stressor Individu dan stressor organisasi dari stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Bahrudien Akbar Wahyudi dan Margono Setiawan menggambarkan hasil penelitian bahwa individual stressor dan stressor organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

berdasarkan uraian tersebut maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stressor individu terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh stressor organisasi terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh stressor individu terhadap kinerja?
4. Bagaimana pengaruh stressor organisasi terhadap kinerja?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stressor individu terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stressor organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stressor individu terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh stressor organisasi terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Organisasi

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil optimal yang dapat menjadi masukan bagi perusahaan atau organisasi sebagai bahan informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai stressor Individu , stressor organisasi terhadap kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.

2. Penulis

Dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh gambaran lebih mendalam mengenai bagaimana penerapan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai stressor individu, stressor organisasi, cara mencapai kepuasan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan dan tambahan informasi dalam mempelajari dan menerapkan manajemen sumber daya manusia pada umumnya, serta dapat menjadi referensi yang lebih mendalam mengenai stressor individu, stressor organisasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada khususnya.