

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pada perusahaan. Karena SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti kualitas sumber daya manusia atau karyawan dapat diukur dari produktivitas karyawan tersebut.

Stress kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Robbin (2002: 304). Stress kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stress ini dapat mengalami ketidakpuasaan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Stress kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stress yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang baik.

Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menangani stress kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengunduran diri (*turnover*).

Beberapa peneliti menemukan bahwa stress menghubungkan pengembangan karir dengan keseluruhan prestasi kerja karyawan. Pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya program

pengembangan karir, sebab program ini merupakan salah satu yang dibutuhkan karyawan untuk membentuk karakteristik dan pola pikirnya. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa kepuasan karyawan akan timbul apabila pengembangan karir yang ada di perusahaan sudah ada dan jelas untuk dilaksanakan. Sebagai contoh, sikap positif pegawai terhadap pengembangan karir dapat disebabkan karena perencanaan karir yang ditetapkan organisasi jelas, peluang promosi dilaksanakan secara objektif, adanya dukungan organisasi melalui berbagai program pelatihan, organisasi konsekuen dalam memberikan *reward* dan *recognition*. Adanya sikap positif terhadap pengembangan karir, maka aspek motivasi akan lebih menonjol dalam diri pegawai terutama dalam hal ini motivasi karir. Meningkatnya motivasi karir akan mengarahkan sikap dan perilaku pegawai pada tujuan karir yaitu pemenuhan kebutuhan pengembangan diri. Untuk memuaskan harapannya, pegawai akan termotivasi untuk mengembangkan potensi diri dalam rangka menduduki posisi atau jabatan yang lebih tinggi di organisasi. Terpenuhinya kebutuhan pengembangan karir otomatis akan berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Logikanya, pegawai yang merasa puas akan termotivasi untuk mengembangkan karirnya, otomatis prestasi kerja yang dicapai juga akan semakin meningkat. Semakin tinggi interaksi antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja, prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi.

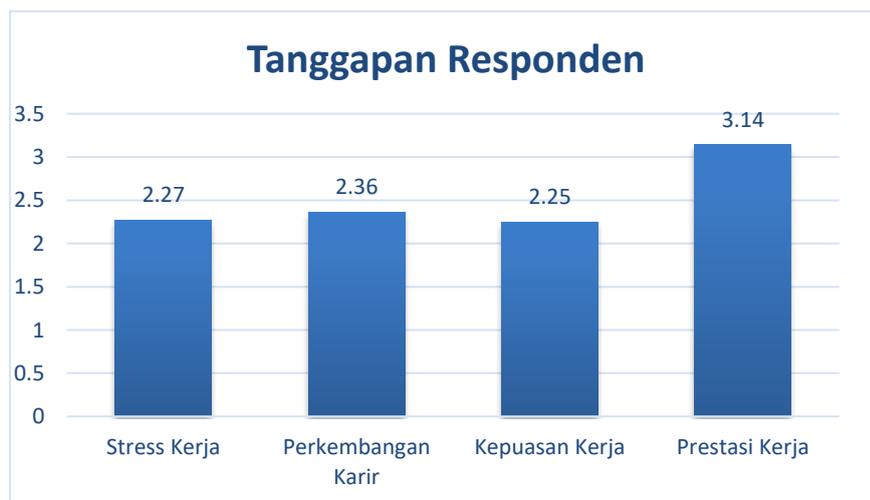
Tidak hanya pengembangan karir saja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, kepuasan kerja pun mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal daripada karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka merasa senang setiap melakukan tugas-tugas yang diterima, jarang bolos bahkan sukarela datang diluar hari kerja. Pentingnya kepuasan kerja

karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap perusahaan. Ditinjau dari unsur berperilaku, kepuasan kerja telah dikenal sebagai suatu sikap atau pandangan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaan dan perlakuan di tempat kerja pada umumnya akan menghasilkan kepuasan atau ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya (Nugroho & Kunartinah, 2012).

Perusahaan-perusahaan modern saat ini seharusnya menjadikan karyawannya sebagai aset, bukan lagi sebagai alat produksi semata. Masalah motivasi pada perusahaan harus dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusiannya. Perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan.

PT. Buana Samudra Lestari merupakan perusahaan tekstil/garment industri. Perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan pakaian jadi menerapkan, menciptakan juga mematuhi pengembangan karir, kepuasan kerja sebagai bentuk prestasi kerja karyawan yang diterapkan dalam PT. Buana Samudra Lestari seperti gambar 1.1 sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja,  
Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan  
di PT. Buana Samudra Lestari**

Sumber: Data, diolah tahun 2020

Dari grafik diatas, diperoleh hasil tanggapan responden tentang Stress Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja di PT. Buana Samudra Lestari, adalah rata-rata keseluruhan tanggapan responden untuk Stress Kerja sebesar 2,27 berdasarkan tabel interval artinya stress kerja pada PT. Buana Samudra Lestari masih rendah, selanjutnya tanggapan responden untuk Pengembangan Karir sebesar 2,36 artinya program pengembangan karir di PT. Buana Samudra Lestari tidak baik, lalu untuk tanggapan responden untuk Kepuasan Kerja sebesar 2,25 yang artinya karyawan pada PT. Buana Samudra Lestari tidak puas dan tanggapan responden untuk Prestasi Kerja sebesar 3.14 yang artinya prestasi kerja karyawan pada PT. Buana Samudra Lestari cukup baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Buana Samudra Lestari”**.

## **1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan di PT. Buana Samudra Lestari adalah sebagai berikut:

1. Tekanan dalam bekerja tinggi yang memicu stress kerja.
2. Penerapan program pengembangan karir yang masih kurang baik.
3. Karyawan merasa tidak puas atas pekerjaannya.
4. Prestasi Kerja karyawan cukup baik.

### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikembangkan diatas, pembatasan masalahnya adalah Stress Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja di PT. Buana Samudra Lestari.

### **1.2.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikembangkan diatas, perumusan masalah dalam ini adalah:

1. Apakah Stress Kerja, Pengembangan karir, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. Buana Samudra Lestari?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. Buana Samudra Lestari?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. Buana Samudra Lestari?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. Buana Samudra Lestari?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Buana Samudra Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja pada PT. Buana Samudra Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Buana Samudra Lestari.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.