

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sektor properti industri di wilayah Jakarta dan sekitarnya diprediksi akan meningkat. Potensi sektor properti industri terus tumbuh, terlihat dari geliat *developer* yang mempersiapkan pembukaan tanah baru (www.katadata.co.id). Menurut Petriella dalam artikel Ekonomi Bisnis, Senior Research Advisor Knight Frank juga menaksir pada tahun 2022 adalah suatu momentum yang baik untuk membangkitkan kembali sektor properti secara perlahan. Bagi yang menjalankan sektor properti juga yakin bahwa akan adanya pertumbuhan pada sektor properti.

Menurut Petriella dalam artikel Ekonomi Bisnis penjualan rumah tapak yang merupakan tren dari tahun 2020 yang mana ketertarikan pasar pada rumah tapak masih terbilang tinggi. Pada semester kedua tahun 2021 rumah tapak mengalami penambahan dengan *launching* sebesar 6.800 per meter persegi. Rata-rata kumulatif tingkat penjualan mencapai 89%, yang mana pada tahun 2020 berada pada level 72%.. Hal ini dibuktikan oleh para *developer* yang membuat produk baru dan konsisten memperoleh reaksi positif dari pasar, respon positif ini karena adanya permintaan yang cukup banyak dari pengguna akhir dan faktor yang menjadi pertimbangannya adalah dimana salah satunya adalah harga yang terjangkau, keterjangkauan biayanya membuat sektor ini tetap memiliki prestasi yang baik. Melihat pada sisi keterjangkauan biayanya, sekitar 70% produk terjual pada kurun semester II ditahun 2021, lain dari itu pemerintah turut memberikan program insentif PPN dan relaksasi LTV disertai penawaran dan promosi cara bayar yang fleksibel serta kemudahan yang lainnya untuk



mendorong minat rumah tapak. Permintaan yang tinggi juga mendorong pengembang

agar terus aktif untuk meluncurkan produk yang baru dan beberapa daerah diperumahan yang mana sebelumnya tidak terlalu aktif, maka akan turut memberikan kontribusi dalam menjualkan produk mereka (<https://ekonomi.bisnis.com>).

Perkembangan industri properti menunjukkan adanya peningkatan kebutuhan akan sumber daya manusia dan pertumbuhan properti tak lepas dari pengolahan sumber daya manusianya, menurut Straub dan Attner dalam Utama, (2020) manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi. Manusia dapat menyumbangkan bakat, pengetahuan, keahliannya, serta pengalaman dalam meraih tujuan yang sesuai dengan organisasi.

Mahartika dalam Fardah & Ayuningtias (2020) mengemukakan suatu bagian yang penting untuk membangun sebuah perusahaan sehingga perusahaan bisa mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan berkompeten dalam membangun organisasi agar mencapai tujuan, yaitu dengan mendapatkan profit yang maksimal. profit dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki terutama pada sumber daya manusia, dengan itu akan bisa tercapailah profit yang diinginkan atau tercapailah tujuan dari perusahaan, profit dan nilai transaksi itu merupakan bagian dari prestasi atau kinerja karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Wirya, dkk, (2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat oleh seorang karyawan ketika melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Performa kerja yang baik merupakan kinerja yang maksimal yaitu dengan melaksanakan prosedur yang sesuai standar perusahaan (Dewi & Wibawa, 2016). Perusahaan dalam usaha meningkatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kinerja karyawan tersebut perlu mengetahui apa yang menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja dari karyawan (Oktaviani & Darmo, 2017)

Menurut artikel yang dipublish oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, statistik dari Organisasi Buruh Internasional dikatakan bahwa 400 juta lebih pekerja didunia bekerja selama 49 jam atau lebih dalam jangka waktu seminggu, nilai yang besar dari hampir 1,8 miliar total pekerja secara global, oleh karena itu kerja yang tanpa henti akan memberikan risiko kecelakaan, menimbulkan stres dan menyebabkan sakit pada fisik. (<http://p2ptm.kemkes.go.id>)

Stres kerja merupakan satu dari sekian pengaruh penting dalam sebuah organisasi yang merepresentasikan akibat dari adanya desakan dari berbagai masalah yang dihadapi oleh setiap individu (Suryani et al., 2019). Stres merupakan suatu kondisi psikologis seseorang yang kurang menyenangkan dan terkesan membuat seseorang tertekan karena berada diluar kemampuan seseorang tersebut dan kemudian berdampak pada kesehatan mereka (Fahmi, 2016), Stres kerja tidak akan muncul tanpa sebab. Stres kerja mungkin saja terjadi karena adanya peristiwa yang memengaruhi kejiwaan seseorang, intepretasi yang merupakan penilaian mental dari suatu peristiwa dalam arti bagaimana hal itu berpotensi membahayakan bagian pribadi seseorang, dan akan ada efek negatif disertai dengan munculnya penderitaan fisik dan mental seseorang, (Robbins dan Judge, 2017)

Ada sejumlah efek yang terjadi ketika seseorang mengalami stres kerja. Efek dari stres kerja ini dapat dinilai dari positif dan negatif. Adapun nilai positif yang didapatkan dari seseorang yang mengalami stres kerja adalah memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik, menginspirasi para karyawan untuk menjalani kehidupan yang lebih baik, serta meningkatkan stimulus karyawan dalam bekerja agar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



lebih tekun. Sedangkan, dampak negatif dari stres, yaitu (1) dampak subjektif seperti merasa gelisah, mengalami depresi, hilangnyarasa sabar serta cenderung merasa sepi; (2) dampak perilaku seperti emosi yang tidak stabil dan berperilaku yang impulsif dalam bekerja; (3) dampak kognitif seperti turunnya tingkat konsentrasi dan sulitnya mengambil keputusan yang benar dan sesuai; (4) dampak fisiologis seperti naiknya tingkat denyut jantung dan tekanan darah, memproduksi keringat yang berlebih, mulut yang terasa kering, suhu tubuh yang cenderung tidak stabil, serta seseorang menjadi lebih candu terhadap glukosa sehingga glukosa darah meningkat; (5) dampak kesehatan seperti insomnia, sakit kepala, dan mimpi buruk, dan (6) dampak organisasi, yaitu terasing dari karyawan kerja lainnya, penurunan tingkat kualitas kerja, turunnya rasa kebersamaan serta rasa loyal pada perusahaan (Priansa, 2017b).

Rasa puas karyawan dalam bekerja dan menjalankan posisi mereka merupakan instrumen penting bagi kinerja organisasi. Zainal et al., (2014), menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaan mereka secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.” Penting untuk mengetahui bahwa bagaimana karyawan dapat dipertahankan dengan memberikan mereka kepuasan sehingga mereka dapat mencapai hasil yang memuaskan pula. Rasa puas dalam bekerja muncul karena cara manajer dalam memberikan arahan serta mengikutsertakan karyawan dalam proses bekerja akan memberikan rasa kepada karyawan bahwa mereka juga merupakan bagian internal perusahaan sehingga karyawan akan merasa dianggap (Firmansah & Santy, 2011). Rasa puas dalam bekerja merupakan sebuah pemikiran seseorang mengenai tempat kerja mereka dan aspek-aspek lainnya.

Kepuasan kerja adalah perilaku yang menunjukkan seberapa suka seseorang terhadap tempat mereka kerja. Kepuasan yang dirasakan karyawan dari pekerjaan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



mereka berhubungan langsung dengan tingkat pencapaian dan kesuksesan mereka.

Umumnya, rasa puas dalam bekerja akan memberikan pengaruh secara langsung ke produktivitas dan juga tingkat sejahtera karyawan. Rasa puas dalam bekerja juga menjadi gambaran bagaimana karyawan merasa dihargai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan. Kaliski dalam Dharmayasa & Adnyani, (2020) menyatakan kepuasan kerja berarti kebahagiaan dan keaktifan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan hal tersebut adalah kunci karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan, promosi, serta mendapatkan pengakuan sehingga karyawan mendapatkan pemenuhan dalam perasaan. Tujuan dan prestasi bergantung pada rasa puas karyawan, yang kemudian akan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan, tumbuhnya, serta meningkatnya produktivitas dan juga semakin naiknya kualitas kerja organisasi.

Karyawan perusahaan PT. Subur Progress yang bergerak di bidang properti ini merasakan peristiwa atau fenomena dalam pengelolaan sumber daya manusia yang didalamnya ada stres kerja berikut adalah fenomena tentang stres kerja, berdasarkan penelitian penelitian di perusahaan PT. Subur Progress menunjukkan mereka merasakan stres, hal tersebut didukung dengan pernyataan para karyawan PT. Subur Progress yang menjelaskan mereka stres ketika mendapatkan pekerjaan banyak dengan *deadline* waktu yang sedikit, kurangnya dukungan dari atasan, mendapatkan gaji yang kecil sedangkan pekerjaan yang mereka dapat sangat banyak dan ditekan oleh atasan terus menerus.

Selain stres kerja fenomena yang lain terjadi di perusahaan PT. Subur Progress adalah mengenai kepuasan kerja berikut adalah data hasil Pra Kuesioner tentang Kepuasan Kerja:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 1.1

**Pra Kuesioner Kepuasan Kerja
Karyawan PT. Subur Progress**

No.	Divisi	Jabatan	Pernyataan	Alasan
1	Legal	Staff	Tidak Puas	Tidak adanya jenjang karir, gaji kecil
2	Finance	Staff	Tidak Puas	Pekerjaan banyak dari segala pihak, tidak ada kenaikan gaji, tidak ada uang lembur, ditekan oleh atasan terus menerus
3	Accounting	Staff	Tidak Puas	Banyak pekerjaan, Banyak project yang harus segera diselesaikan
4	Accounting	Supervisor	Puas	Semuanya terpenuhi
5	Pajak	Staff	Tidak Puas	tidak ada reward dari atasan, tidak ada dukungan dari atasan alhasil stres
6	IT	Staff	Puas	Semuanya terpenuhi, adanya support dari atasan
7	Design	Staff	Tidak Puas	Pekerjaan banyak, deadline waktu sedikit
8	Kasir	Staff	Tidak Puas	Banyak pekerjaan, gaji tidak sepadan dengan pekerjaan
9	Legal	Manager	Puas	Semuanya terpenuhi dari segi gaji, pekerjaan banyak tetapi tidak masalah
10	Marketing	Manager	Tidak Puas	di push atasan untuk menyelesaikan pekerjaan

Sumber: Pra Kuesioner, 2022

Berdasarkan hasil pra kuesioner di suatu perusahaan properti yaitu PT. Subur Progres menunjukkan permasalahan dari hal tersebut didukung dengan pernyataan dari pihak karyawan setiap divisi yang menjelaskan penyebab banyaknya karyawan yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



mengeluh karena tidak adanya jenjang karir, tidak puas pada kompensasi yang didapat, beban kerja yang wajib untuk diselesaikan sesegera mungkin dan deadline waktu sedikit, tidak adanya reward dari atasan, serta stres yang dirasakan karyawan.

Steven & Prasetyo, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa: “stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan”, hal ini memastikan bahwa diduga stres kerja akan berimbas pada kinerja karyawan dan peneliti lain juga menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Setianingsih, Mora & Rahmawati, 2019).

Berdasarkan latar belakang di atas bahwa perlu diadakannya penelitian yang berkaitan terhadap kinerja karyawan yaitu stres kerja dan kepuasan kerja. Sehingga judul penelitian yang dipilih adalah “**Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Progress, Jakarta Utara**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Progress?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Progress?



C. Batasan Masalah

Didasari dari latar belakang dan juga pengidentifikasian permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini dilakukan pembatasan agar tidak terjadi perluasan lingkup penelitian, diantaranya yaitu:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Progress.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Subur Progress.

D. Batasan Penelitian

Didasari dari ditentukannya batasan masalah di atas maka kemudian dilakukan pertimbangan mengenai batasan lainnya, maka penelitian ini juga akan dibatasi dengan sebagai berikut:

1. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Subur Progress
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Subur Progress
3. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner
4. Estimasi waktu adalah dari bulan Maret 2022 sampai bulan Agustus 2022

E. Rumusan Masalah

Didasari penguraian latar belakang permasalahan, sehingga ditentukan perumusan permasalahan pada penelitian ini, adalah “Apakah adanya pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Progress”.



F. Tujuan Penelitian

Penelitian ditujukan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Progress.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Progress

G. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak:

1. Manfaat Bagi Perusahaan (PT. Subur Progress)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terkait ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan berhubungan dengan stres kerja serta kepuasan kerja terhadap bagaimana karyawan berkinerja sehingga membantu memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

2. Manfaat Bagi Akademis

Menambah pengetahuan baru dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya.

3. Manfaat Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai penunjang dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki stres kerja dan kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.