

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan secara bersama-sama, keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut ditentukan oleh berbagai aspek yang ada salah satunya sumber dayanya terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan menggunakan strategis yang baik, sebab dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat maka akan terbentuk satuan kerja yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan nilai tambah dari perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi. Sumber daya yang kompeten adalah yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual ataupun dalam kerja tim untuk mencapai tujuan perusahaan/lembaga. Disamping itu sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai pelaksana fungsi- fungsi manajemen seperti halnya perencanaan, perorganisasian, *staffing*, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan dan pengontrolan operasional perusahaan/lembaga. Namun dengan tersedianya sumber



daya manusia dalam satu perusahaan tidak dapat menjamin bahwa perusahaan tersebut sudah dikelola dengan optimal dan baik. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil dan professional, sehingga dapat menghasilkan karyawan dengan kontribusi dan kinerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan/lembaga.

Manajemen sumber daya manusia dalam satu perusahaan menganggap bahwa karyawan adalah salah satu kekayaan (*asset*) utama dalam suatu organisasi yang harus dikelola dan dipertahankan dengan baik. Keberadaannya sangat penting bagi perkembangan dan kemajuan satu perusahaan/ lembaga dalam mengatur, mengelola, dan menggunakan sumber daya secara efisien, produktif dan efektif untuk mencapai tujuan lembaga/ perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan kewajibannya terhadap perusahaan/ lembaga. Namun dalam hal kinerja seorang pegawai juga memperhatikan kepuasan yang ada dalam diri mereka terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, karena kepuasan kerja setiap karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Pengaruh kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualis dan sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan merupakan keadilan yang sifatnya subyektif. Dalam masalah kali ini kepuasan kerja



karyawan PT. Asia Surya Jayaraya yang menjadi satu tolak ukur dalam penelitian ini. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka pribadi masing-masing karyawan harus memperhatikan bagaimana cara mengontrol diri mereka.

Manajemen diri dalam karyawan pada suatu perusahaan dapat dianggap aspek yang penting dan masalah yang kompleks, karena pada dasarnya apa yang ditunjukkan pada atasan dan konsumen adalah sikap professional mereka dalam melakukan tugas dan tanggung jawab terhadap tugas yang telah dipercayakan. Masalah manajemen diri menjadi sulit dalam menilai kinerja karyawan tersebut. Bila karyawan dapat mengontrol manajemen diri mereka maka ia akan berusaha sekuat tenaga untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga mereka memiliki kepuasan dalam pekerjaan yang telah mereka kerjakan.

Selain manajemen diri, karyawan PT. Asia Surya Jayaraya harus memiliki kemampuan dalam menekan tekanan kerja yang didapat pada saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Tekanan kerja ialah tekanan yang berpunca daripada atau melibatkan pekerjaan. Tekanan yang negatif baik dari segi mental, fisik atau emosi. Tekanan merupakan satu reaksi negatif manusia terhadap rangsangan daripada sosial, suasana pekerjaan, ganjaran yang tidak mencukupi, gaya hidup yang terlalu mendesak dan sebagainya. Selain itu juga ada juga tekanan positif yang dikenali sebagai *eustres*, yang bermaksud tekanan dialami secara sederhana dan mampu memotivasikan individu untuk mencapai matlamat dan berjaya dalam usaha yang



dilaksanakan. Tekanan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mudah dialami oleh seorang karyawan. Dalam hal ini tekanan yang didapat setiap individu karyawan berbeda-beda dalam menyikapinya.

Namun belakangan ini banyak keluhan yang terdengar tentang bagaimana karyawan dapat mengelola diri mereka terutama dalam menyikapi tekanan kerja yang sedang dihadapi dan ketidakpuasan setiap individu, selain itu penulis juga mendengar adanya konflik-konflik kecil yang terjadi karena kurang siapnya karyawan untuk terjun kedalam dunia profesioanlisme kerja, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Untuk melihat itu semua maka diperlukan penelitian yang serius. Hal inilah yang mendorong dan melatarbelakangi penulis untuk mengangkat permasalahan ini melalui judul “PENGARUH MANAJEMEN DIRI, TEKANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PENJUALAN DI PT. ASIA SURYA JAYARAYA KOTA PASURUAN”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1.2.1 Apakah manajemen diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan penjualan PT. Asia Surya Jayaraya?



1.2.2 Apakah manajemen diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan penjualan PT. Asia Surya Jayaraya?

1.2.3 Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan penjualan PT. Asia Surya Jayaraya?

1.2.4 Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan penjualan PT. Asia Surya Jayaraya?

1.2.5 Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan penjualan PT. Asia Surya Jayaraya?

### **1.3 Batasan Masalah**

Penulis dalam hal ini membatasi:

1.3.1 Masalah yang berhubungan dengan manajemen diri dan tekanan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan,

1.3.2 Masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan,

1.3.3 Penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

### **1.4 Hipotesis Penelitian**

Dengan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:



1.4.1 Manajemen diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja

1.4.2 Manajemen diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.4.3 Tekanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

1.4.4 Tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.4.5 Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan memperoleh pengetahuan tentang:

1.3.1 Pengaruh manajemen diri terhadap kepuasan kerja,

1.3.2 Pengaruh manajemen diri terhadap kinerja karyawan,

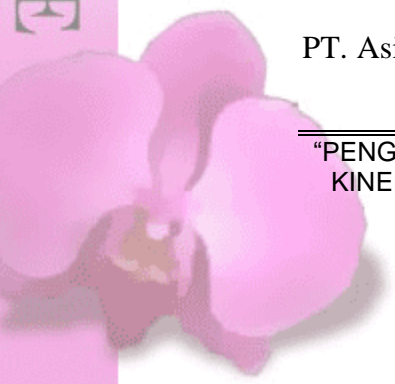
1.3.3 Pengaruh tekanan kerja terhadap kepuasan kerja,

1.3.4 Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan,

1.3.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dengan sehubungan dilakukannya penelitian ini, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua orang, terutama bagi mereka yang terlibat dalam perusahaan PT. Asia Surya Jayaraya. Bagi karyawan hasil ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan



refleksi diri terhadap hal-hal yang telah dilakukan. Dan penelitian ini dapat memotivasi karyawan untuk mengembangkan cara-cara dan pendekatan-pendekatan lain dalam melakukan negosiasi dan mengontrol diri guna menaikkan kepuasan kerja dan kinerja pada masing-masing individu. Dan bagi peneliti hasil penelitian ini dapat mengembangkan pola pikir serta mengimplementasikan pengalaman dan pengetahuan dari penelitian kedalam suatu karya ilmiah. Dan bagi pihak lain semoga dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penelitian selajutnya maupun sebagai informasi lainnya.