

**PENGAWASAN MELEKAT KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. DEWI DARMA TOUR DAN TRAVEL PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Melati Medianti

Nim : 212015211

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

SkRIPSI

**PENGAWASAN MELEKAT KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. DEWI DARMA TOUR DAN TRAVEL PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah**



Nama : Melati Medianti

Nim : 212015211

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Melati Medianti

Nim : 212015211

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengawasan Melekat (Wwaskat) Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT. Dewi Darma Tour & Travel Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, 02 Februari 2019


Melati Medianti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

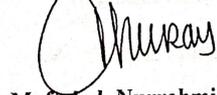
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengawasan Melekat (waskat) Kerja dan Stress Kerja
terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan
pada PT Dewi Darma Tour & Travel Palembang

Nama : Melati Medianti
Nim : 212015211
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

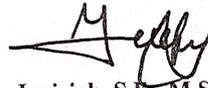
Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Januari 2019

Pembimbing I,



Maftuhah Nurrahmi, Hj, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

Pembimbing II,



Juairiah, S.E., M.Si
NIDN : 020755902

Mengetahui,
Dekan

Program Studi Manajemn



Maftuhah Nurrahmi, Hj, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

Abstrack

Melati Medianti / 212015211 / 2019 / Pengawasan Melekat Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT Dewi Darma Tour & Tavel Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Rumusan dalam penelitian ini adalah 1) Adakah pengaruh pengawasan melekat (waskat) kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang. 2) Adakah pengaruh pengawasan melekat (waskat) kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang. 3) Adakah pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang. 4) Adakah stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang. 5) Adakah pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan melekat (waskat) kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan melekat (waskat) kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang. 3) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang. 4) Untuk mengetahui stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang. 5) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data adalah kuisioner. Analisa data yang digunakan kualitatif dikuantitatifkan. Teknik analisa menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), analisa faktor konfirmatori, uji rabilitas dan full model dengan bantuan program LISREL versi 8.70.

Hasil pengujian yang dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan perhitungan nilai t hitung sebesar $2.76 > 1.96$, sehingga ditolak diterima. Artinya pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan

kerja terhadap PT Dewi Darma Tour & Travel Palembang. t hitung sebesar $2.56 > 1.96$, sehingga ditolak diterima. Artinya stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap PT Dewi Drma Tour & Travel Palembang. t hitung sebesar $2.56 > 1.96$, sehingga ditolak diterima. Artinya pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dewi Darma Tour & Travel Palembang. t hitung sebesar $0.28 > 1.96$, sehingga diterima ditolak. Artinya stress kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dewi Darma Tour & Travel Palembang. t hitung sebesar $2.73 > 1.96$, sehingga ditolak diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dewi Darma Tour & Travel Palembang.

Kata Kunci : Pengawasan Melekat, Stress kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Karunia Nya, Sehingga penulis skripsi dengan judul Pengawasan Melekat Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT. Dewi Darma Tour & Travel Palembang ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulisan skripsi ini merupakan prasyarat yang harus dibuat penulis dalam mencapai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada Ayahanda Tercinta Yaudit dan Ibunda yang kusayangi Nining Sumiati yang telah mencurahkan segala cinta dan kasih sayang mereka kepada penulis serta perhatian moril maupun material sehingga penulis bisa menyelesaikan dan mendapat gelar sarjan. Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya juga penulis berikan kepada Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Juairiah, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang sangat banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini juga penulis mendapat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. H Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Hj. Maftuha Nurrahi,S.E.,M.Si selaku Ketua Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi ilmu serta nasihat-nasihat yang sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Ayahanda Yaudit & Ibunda Nining Sumiati yang telah memberika cinta dan kasih sayang sepenuh hati hingga penulis mendapat gelar sarjana.
6. Mbakku Putri Rahayu, S.Hum & Adikku Novia Karina dan keluarga besarku yang senantiasa telah memberi semangat sekaligus motivasi agar penulis segera menjadi orang yang sukses.
7. Kekasihku Rendi Darmanto yang saat ini sama-sama berjuang mendapatkan gelar sarjana dan senantiaasa menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Sahabat Kecilku Sandi Irawan & Bayu Saputra yang senantiasa siap sedia menjadi teman nongki dilaka lelah skripsi.
9. Sahabat Fillahku Putri Inta Sari & Lisa Anggarini yang saat ini sama-sama berjuang untuk mendapatkan gelar sarjana.
10. Teman-teman Paket 07 manajemen, teman-teman CM 15 Manajemen (Febrita, Alin, Anjani,Yolanda, Deni, Dana, Arif, Richard, Ramado,Rafki. Dkk), teman-teman Galeri Investasi (Nur Hidayati, Yolanda Aprilia, Luvita, Arlen, Caca, Dedi,Jepri Am) beserta Mbak Ria Staf GI Umpalembang yang menjadi teman curhat masalah hati.
11. Teman-teman KKN Posko 126 kelurahan talang putri (Desy, Selviona, Nanda, Dicky, Robby, Bagus, Deri, Faisal, Yogi, Akbar).

Penulis menyadari penyajian skripsi ini secara teknis masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan penulis agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Palembang, Februari 2019

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik perusahaan ataupun instalasi dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah diterapkan oleh organisasi. Bagaimanapun langkah dan canggihnya sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil lebih banyak ditentukan oleh sumber daya yang dikelola oleh karena itu, karyawan merupakan masalah penting yang harus mendapat perhatian dari perusahaan dalam rangka penerapan teknologi yang canggih. Salah satu cara untuk mencapai efektifitas suatu perusahaan adalah dengan membina dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat fisik dan mental, serta memiliki keterampilan yang tinggi, untuk menjunjung keberhasilan perusahaan tersebut.

Menurut Bohlarandeer dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkannya kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usaha dan bekerja.

Sumber daya manusia merupakan pemeran utama dari setiap perusahaan. keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada aspek manusia. Aspek manusia menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen di dalam suatu perusahaan. tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan ada. Sumber daya manusia merupakan asset penting yang harus dijaga di dalam suatu perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia perusahaan dapat bergerak dengan apa yang diharapkan sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba. Tetapi tidak hanya dengan tersedianya sumber daya manusia menjadi jaminan bahwa perusahaan dapat dikelola dengan baik, untuk itu perusahaan harus perlu memperhatikan tenaga kerja di dalam bekerja, dikarenakan dengan memberikan perhatian tenaga kerja akan merasa dirinya sangat dibutuhkan, dihargai di suatu perusahaan tersebut.

Perusahaan juga memiliki peran penting dalam mengembangkan karyawan yang terampil dan profesional di dalam bekerja, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada hendaknya dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai suatu tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia ini sangat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan kinerja di suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009:319) mengemukakan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson, (2011:35) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, desain pekerjaan, kinerja.

Menurut Handoko (dalam Sutrisno , 2014:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, penuh semangat dan dapat berprestasi, sebaliknya karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja artinya tidak mendapat kepuasan secara psikologi dan akhirnya akan timbul sikap dan tingkah laku negatif. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi : kesempatan untuk kerja, keamanan bekerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas kerja.

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No:Kep/46/M.Pan/2004 tentang petunjuk pelaksanaan pengawasan melekat dalam penyelenggaraan pemerintah menyatakan bahwa pengawasan melekat merupakan padanan istilah pengendalian manajemen atau pengendalian intern, dan

selanjutnya disebut waskat. Pengawasan melekat (waskat) kerja adalah segala upaya yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mengarahkan seluruh kegiatan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif, efisien dan ekonomis, segala sumber daya dimanfaatkan dan dilindungi, data dan laporan dapat dipercaya dan disajikan secara wajar, serta ditaatunya segala ketentuan yang berlaku.

Menurut Handoko (2008:200) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang berlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stress kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap hidup organisasi.

PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa travel umroh. Perusahaan ini terletak di jalan Way Hitam , No.49 B. Pakjo Ilir Barat Palembang. Setiap perusahaan pasti ingin mempunyai kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat apakah tujuan, standar, sasaran, dan kompetensi di suatu perusahaan sudah tercapai. Tujuan dari PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang yaitu memberikan pelayanan tour dan travel secara komperhensif dengan berorientasi kepada kepuasan pelanggan. Dengan kompetensi ataupun kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang di bidangnya masing-masing maka dapat tercapainya tujuan perusahaan. Tetapi

kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum begitu bagus karena karyawan yang bekerja masih belum ahli dalam menyelesaikan tugasnya. Contohnya pada saat diberi pekerjaan, karyawan masih sering bertanya kepada pemimpin maupun rekan sekerjanya.

Berdasarkan data ini maka kinerja karyawan PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang dapat dilihat apakah tujuan, standar, sasaran dan kompetensi sudah tercapai.

Tabel I.I
Data Keberangkatan Jama'ah Umroh

Jadwal Keberangkatan	Jenis paket umroh	Target	Jumlah jama'ah yang berangkat			Total jama'ah
			Pr	Lk	Anak	
28 Januari 2017	Umroh cerdas plus	30	8	6	-	14 orang
31 Maret 2017	Umroh cerdas plus	30	4	1	-	5 orang
18 November 2017	Umroh cerdas plus	30	21	15	2	38 orang
28 Januari 2018	Umroh cerdas plus	30	7	3	2	12 orang
31 Maret 2018	Umroh cerdas plus	30	5	1	1	7 orang
18 November 2018	Umroh cerdas plus	30	22	15	-	37 orang

Sumber : Data PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang, 2019

Berdasarkan tabel I.I dapat nyatakan bahwa kinerja karyawan PT. Dewi Darma Tour Travel Palembang mengalami peningkatan dan penurunan. Dapat

dilihat dari target perusahaan sebesar 30 sedangkan target yang teralisasi ada yang tercapai dan ada pula yang tidak tercapai.

Kepuasan kerja PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang masih rendah, hal ini di tunjukan dari pemimpin yang tidak memperhatikan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, juga dibutuhkan waktu bertahun-tahun untuk mendapatkan promosi jabatan, dan promosi jabatan juga kurang jelas, masalah ini membuat menurunnya kepuasan kerja karyawan. Kemudian hubungan karyawan dengan atasan yang kurang baik seperti pemimpin meminta bawahan untuk sering lembur jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Masalah ini dapat membuat keryawan tertekan dan membuat karyawan tidak puas dalam bekerja. Selain itu teman bekerja juga kurang baik dengan sesama karyawan seperti perbedaan kepribadian antara karyawan, kurang rasa persaudaraan.

Dalam suatu perusahaan pasti mempunyai pengawasan begitu juga dengan PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang sudah pastimelakukanpengawasanterhadap karyawan-karyawannya dalam melaksanakan tugas. Pengawasan pemimpin dalam suatu perusahaan sangat diperlukan supaya karyawan bisa lebih menghargai tugas dan tanggung jawab serta bisa lebih serius dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu. Dalam melaksanakan pengawasan tentu tidak lepas dari dimensi maupun indikator yang mempengaruhi pengawasan meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan perusahaan, target bawahan, keputusan perusahaan. PT. Dewi Darma Taour dan Trevel Palembang lebih menekankan kepentingan perusahaan terutama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kemudian PT. Dewi Darma Tour dan Trevel

Palembang dalam mengambil keputusan tidak secara sepihak yang artinya pemimpin perusahaan selalu melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan terutama keputusan untuk kemajuan dan kesejahteraan perusahaan.

Pelaksanaan pengawasan pada PT.Dewi Darma Tour dan Travel Palembang menerapkan sistem yang sangat disiplin yang harus dipatuhi setiap karyawan. Hal tersebut sangatlah penting bagi perusahaan yang mempunyai kebijakan maupun peraturan yang sangat disiplin. Namun hal ini yang menjadi salah satu permasalahan bagi karyawan dibagian umum terutamapekerja lapanganpada PT. Dewi Darma Taour dan Travel Palembang.

Menurut karyawan yang bekerja pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembanghal tersebut hanyalah suatu peraturan yang tidak perlu di taati tetapi peraturan tersebut menjadi permasalahan bagi karyawan-karyawan yang berada di dalam bagianpekerja lapangan. Pengawasan tersebut menciptakan kondisi yang kurang nyaman bagi karyawan.Salah satu contohnya yaitu pada saat karyawan sedang bekerja sering sekali diawasi oleh pemimpin perusahaan, sebab pemimpin dalam PT. Dewi Darma Tour an TravelPalembang memiliki gaya kepemimpinan yang sangat tegas, disiplin dan tepat waktu. Maka, hal inilah yang membuat karyawan itu tidak merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.Berdasarkan jawaban responden PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang dapat diketahui bahwa penyebab terjadinya pengawasan melekat (waskat) kerja ditunjukkan pada :

Tabel I.3
Hasil Pra Survey mengenai penyebab terjadinya pengawasan melekat
PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang

No	Faktor penyebab terjadinya pengawasan melekat	Jumlah karyawan
1	Kepentingan individu	9
2	Target perusahaan	6
3	Mengatur kegiatan bawahan	5
4	Keputusan perusahaan	2
Total		22

Sumber : *Wawancara PT.Dewi Darma Tour dan Travel Palembang, 2019*

Berdasarkan pernyataan dari 22 karyawan yang menyatakan terjadinya pengawasan melekat (waskat) kerja PT. Dewi darma Tour dan travel Palembang. Hasil survey tersebut menunjukkan bahwa kepentingan dan target bawahan menjadi dua faktor tertinggi yang menjadi penyebab pengawasan melekat (waskat) kerja. Faktor kepentingan individu jawaban sebesar 9 karyawan. Faktor target perusahaan jawaban sebesar 6 karyawan. Faktor ketiga mengatur kegiatan adalah jawaban sebesar 5 karyawan dan faktor terkecil yaitu keputusan perusahaan jawaban sebesar 2 karyawan.

Kemudian di dalam suatu perusahaan pasti mempunyai standar kinerja, Setiap perusahaan selalu ingin mempunyai kinerja karyawan yang sangat baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tetapi ada perusahaan yang belum mempunyai standar kinerja karyawan yang cukup baik, salah satu faktor penyebab perusahaan belum mempunyai standar kinerja karyawan yang cukup baik disebabkan karena sering terjadinya stress kerja pada karyawan. Stress kerja merupakan aspek ilmiah yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan

karyawan stress dapat terjadi disetiap jajaran yang ada didalam perusahaan, baik karyawan, staf maupun pimpinan perusahaan.

Stress pada karyawan dapat ditimbulkan oleh kondisi-kondisi di lingkungan kerja, kondisi-kondisi lain di luar lingkungan kerja, maupun dari diri karyawan itu sendiri. Adanya stress pada diri karyawan akan dapat mempengaruhi tingkah laku sehari-hari. Stress dapat menyebabkan seseorang pada keadaan emosi, dan tegang dan tidak dapat berfikir secara baik dan efektif, karena kemampuan rasional dan penalaran tidak berfungsi secara baik. Terjadinya stress pada karyawan disebabkan karena adanya faktor tuntutan beban kerja, tekanan dari pemimpin yang selalu menuntun karyawan untuk bekerja sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta kondisi-kondisi di lingkungan kerjaseperti sikap apatis terhadap pekerjaan, luapan emosional, ketidakpuasan kerja, kehilangan daya konsentrasi.

Banyaknya para calon jama'ah umroh yang ingin mendaftarkan diri ke PT. Dewi Darma Tour dan Trevel Palembang sehingga karyawan memiliki tambahan waktu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dalam menyusun jadwal keberangkatan para jama'ah umroh. Sementara itu pemimpin PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang terus menerus menuntut karyawannya untuk selalu menyelesaikan tugasnya. Dengan adanya permasalahan tersebut maka muncul sikap apatis karyawan yaitu sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaan yang diberikan pemimpin, sikap apatis tersebut membuat karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan membuat pekerjaan semakin menumpuk. Hal inilah yang menyebabkan karyawan terlalu mudah untuk

meluapkan emosinya, dengan adanya luapan emosi ini yang mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja dan membuat karyawan menjadi menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.

Berdasarkan jawaban responden PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang dapat diketahui bahwa penyebab terjadinya stress kerja ditunjukkan pada :

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey mengenai penyebab terjadinya stress kerja
PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang

No	Faktor penyebab terjadinya stress kerja	Jumlah karyawan
1	Pemimpin	10
2	Beban kerja	7
3	Lingkungan kerja	6
	Total	23

Sumber : *Wawancara PT. Dewi Darma Taour dan Travel Palembang, 2019*

Berdasarkan pernyataan dari 23 karyawan yang menyatakan terjadinya stress kerja PT. Dewi Darma Tour dan Trevel Palembang. Hasil survey tersebut menunjukkan bahwa pemimpin dan beban kerja menjadi dua faktor tertinggi yang menjadi penyebab stress kerja. Faktor pemimpin jawaban sebesar 10 karyawan. Faktor beban kerja jawaban sebesar 7 karyawan. Faktor ketiga adalah lingkungan kerja jawaban sebesar 6 karyawan .

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengawasan Melekat (waskat) kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang.**

B .Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh pengawasan melekat (waskat) kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang?
2. Adakah pengaruh pengawasan melekat (waskat) kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang?
3. Adakah pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang?
4. Adakah stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang?
5. Adakah pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan melekat (waskat) kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan melekat (waskat) kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang.

4. Untuk mengetahui stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewi Darma Tour dan Travel Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi tempat penelitian

Sebagai acuan dan bahan masukan yang dapat dipergunakan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan serta dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berguna bagi perusahaan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kegiatan perusahaan.

3. Manfaat bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangan pemikiran bagi perkembangan Ekonomi Manajemen serta dapat menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bahan penelitian selanjutnya, khususnya untuk ilmu sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Malayu S.P Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- M Iqbal Hasan. 2010. *Pokok-pokok Materi Statistik 2*, Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif kualitatif dan R & D*, Cetakan Ke-19. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Dayan Manusia*. Edisi Kedua. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suwanto. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik d Bisnis*. Alfabate, Bandung.
- Syofian Siregar. 2015. *Metode Penelitian Perhitungan SPSS*, Cetakan ketiga. Prenadamedia Group.
- T. Hani Handoko.2012. *Manajemen*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, edisi kelima, PT.Raja Granfindo persada.