

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi membuat dunia bisnis dipenuhi dengan persaingan. Persaingan tidak hanya berasal dari pesaing-pesaing domestik saja tetapi pesaing-pesaing dari perusahaan mancanegara juga turut meramaikan dunia bisnis. Dengan banyaknya pesaing-pesaing tersebut maka setiap perusahaan dituntut memiliki keunggulan kompetitif dalam bersaing. Keunggulan kompetitif inilah yang akan menjadi pembeda antar perusahaan. Hal tersebut juga yang menunjukkan kesiapan dan kematangan perusahaan atau instansi dalam menghadapi persaingan secara global.

Salah satu persyaratan persaingan pada dasarnya adalah terus menerus melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja. Tidak ada pelaku bisnis dari sektor industri manapun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun. Akan tetapi hal tersebut tidaklah mudah bagi perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkannya di tengah situasi dan kondisi persaingan bisnis baik dari dalam maupun dari luar negeri yang semakin meningkat dengan peraturan pemerintah yang semakin ketat pula. Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas yang baik terutama dalam hal kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan atau

instansi tersebut maka akan semakin baik pula kinerja perusahaannya dan hal ini mencerminkan kondisi perusahaan atau instansi yang siap bersaing baik dengan pelaku bisnis domestik maupun mancanegara

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menjadikan suatu perusahaan yang semakin berkembang dalam menghadapi berbagai kompetisi di dalam dunia bisnis. Dengan demikian sudah seharusnya perusahaan memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan dalam perusahaan antara lain: motivasi, pelatihan kerja, fasilitas kerja, disiplin kerja, dan stres kerja.

Motivasi merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan tergerak untuk selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sudah menjadi kewajiban bagi suatu perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya karena dengan adanya pemberian motivasi, karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan memuaskan. Sebaliknya, karyawan yang tidak termotivasi akan berdampak pada penurunan kinerjanya. Masalah yang terjadi di lapangan adalah perusahaan kurang memperhatikan motivasi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga karyawan

cenderung melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan semestinya sehingga berdampak pada penurunan kinerjanya.

Pelatihan yang sesuai dengan bidang keahlian dan jenis pekerjaan akan mampu menambah wawasan dan pengetahuan karyawan sehingga kinerja karyawan pun meningkat. Kemampuan berpikir cepat dan memiliki kreatifitas tinggi juga dapat diperoleh dari pelatihan yang diberikan. Namun, yang terjadi di tempat penelitian adalah perusahaan masih kurang dalam memberikan pelatihan kepada karyawannya. Dalam proses pekerjaan sering ditemukan karyawan menumpuk produk yang akan dipasarkan melebihi dari batas tumpukan normal. Hal ini dikarenakan mereka tidak mengetahui akibat dari penumpukan produk melebihi batas maksimal yang mereka lakukan. Selain itu juga karyawan masih dianggap kurang cekatan dalam bekerja dan menyelesaikan masalah-masalah di dalam pekerjaan. Jika kondisi ini terus berlangsung maka akan mengakibatkan perkembangan kemampuan karyawan menjadi lambat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga berdampak pada penurunan kinerja pada karyawan.

Selain motivasi dan pelatihan, fasilitas kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Peran fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan tugas kantor karena fasilitas kerja merupakan penunjang bagi terwujudnya kinerja karyawan dan akan sangat berpengaruh dalam pelaksanaan kerja karyawan serta dapat diharapkan dapat merangsang karyawan agar tetap memberikan kontribusi yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun yang terjadi di tempat penelitian adalah perusahaan masih kurang memperhatikan fasilitas kerja. Misalnya, masih ada beberapa ruangan yang tidak terdapat *Air Conditioning (AC)*.

Hal ini akan membuat lingkungan fisik di tempat kerja menjadi tidak nyaman dan akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Kurangnya peralatan kantor seperti mesin fax, printer, komputer juga menjadi salah satu faktor penghambat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Di tempat penelitian seringkali terjadi ketidaksiplinan yang dilakukan oleh karyawan, misalnya saja pada bagian pemasaran (*marketing*) ketika mereka telah selesai melaksanakan tugas di lapangan, mereka diharuskan datang kembali ke kantor untuk melaporkan hasil pekerjaan mereka, namun yang terjadi adalah mereka tidak kembali lagi ke kantor untuk melaporkan pekerjaannya. Hal yang demikian tentu dapat membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Stres kerja merupakan faktor yang tak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan di dalam organisasi pasti akan dihadapkan oleh masalah di setiap pekerjaannya, misalnya berupa tuntutan-tuntutan pekerjaan yang terlalu besar dengan waktu pengerjaan yang sedikit sehingga akan menimbulkan tekanan pada diri karyawan. Tekanan inilah yang nantinya akan

mengacaukan pikiran karyawan kemudian muncullah perasaan stres pada diri karyawan.

Apabila stres kerja yang dialami oleh karyawan dibiarkan secara terus-menerus tanpa pengelolaan lebih lanjut akan membawa dampak negatif bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Dampak negatif bagi karyawan itu sendiri salah satunya berupa penurunan kinerja, dimana kondisi ini juga akan mempengaruhi penurunan kinerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan pun tidak dapat tercapai secara maksimal.

Masalah yang terjadi di tempat penelitian adalah masih banyak karyawan yang tidak dapat mengendalikan stres kerja sehingga mengganggu keseimbangan fisik, psikologis dan perilaku mereka. Dalam bekerja mereka sulit berkonsentrasi sehingga mereka rentan melakukan kesalahan karena mereka tidak dapat mengendalikan stres atas beban kerja yang terlampau banyak. Semakin lama hal ini akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

PT Haier Sales Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur produk elektronik konsumen dan rumah tangga. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan dan informasi dari karyawan setempat, masih banyak karyawan yang mengalami masalah pada kinerja mereka karena tingginya tingkat stres kerja yang mereka rasakan dan rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan.

Gejala rendahnya kinerja pada karyawan PT. Haier Sales Indonesia adalah disebabkan oleh tekanan akan target-target penjualan yang tinggi membuat

karyawan lambat laun mengalami stres kerja. Selain itu karyawan juga dihadapkan oleh banyaknya beban pekerjaan sedangkan waktu yang diberikan untuk penyelesaian pekerjaan tersebut hanya sedikit. Dengan adanya hal tersebut timbulah perasaan tertekan pada diri karyawan, sehingga banyak karyawan yang mengalami stres kerja. Selain itu penurunan motivasi juga dialami oleh karyawan PT. Haier Sales Indonesia, sehingga terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan dan berdampaklah pada kinerja karyawan. Hal inilah yang melatarbelakangi penelitian di PT. Haier Sales Indonesia.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi karyawan
2. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan
3. Fasilitas kerja belum memadai
4. Kurangnya disiplin kerja
5. Tingginya stres kerja yang dialami karyawan

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah diatas, ternyata masalah kinerja karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu dan tenaga, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pada Karyawan”

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pada karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui hubungan korelatif dengan motivasi?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui hubungan korelatif dengan stres kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh simultan stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Manfaat Teoretis

Untuk menambah konsep teori yang dapat digunakan dalam mendukung perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia yaitu mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki peneliti terutama mengenai seberapa besar pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan.

### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT. Haier Sales Indonesia dalam mengatasi masalah stres kerja dan motivasi pada karyawan sehingga kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

### c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan, acuan dan referensi bagi mahasiswa yang akan melaksanakan tugas akhir atau penulisan karya ilmiah yang berkaitan dengan stres kerja, motivasi dan kinerja.

### d. Bagi Masyarakat

Sebagai sumber pengetahuan dan informasi dalam rangka meningkatkan wawasan mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan, serta dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.