

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang memfokuskan pada unsur pengelolaan manusia di dalam suatu perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola unsur manusia yang dalam hal ini adalah karyawan, agar tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia, meski sumber daya yang lain dalam sebuah organisasi sudah terpenuhi, perusahaan tidak akan mampu berjalan karena manusia merupakan penggerak suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi melakukan pengelolaan yang efektif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Persoalan

nya adalah bagaimana sebuah perusahaan dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Handoko, salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan¹.

Penelitian ini dilakukan di PT Suprabakti Mandiri, Berdasarkan data yang diperoleh dari HRD PT Suprabakti Mandiri melalui sistem penilaian kinerja, diperoleh fakta bahwa kinerja karyawan di posisi staff selama 5 semester terakhir hanyalah pada kategori baik (55-74). Nilai tersebut juga tidak stabil, dimana dalam 2 semester terakhir terlihat bahwa nilai sempat mengalami kenaikan di semester 1 tahun 2016 namun nilai tersebut konstan pada semester berikutnya dan justru mengalami penurunan di semester pertama di tahun 2017. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah pada kinerja dari staff mereka, karena seharusnya perusahaan yang baik memiliki kinerja karyawan dengan memiliki peningkatan kinerja setiap tahunnya.

Tabel I.1

Data Rata Rata Penilaian Kinerja Staff PT SBM

Tahun	2015		2016		2017
Semester	1	2	1	2	1
Mean nilai kinerja karyawan	68/B	70/B	72/B	72/B	71/B

Sumber : HRD PT Suprabakti Mandiri, 2017

¹T. Yani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua (Yogyakarta: BPFE, 2010), h.50

Pembahasan mengenai kinerja karyawan tidak akan terlepas dari adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Peneliti melakukan pra-riset untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Suprabakti Mandiri.

Menurut Handoko “ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya”².

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang ideal adalah kepuasan kerja yang tinggi sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat membuat seorang karyawan menjadi tidak serius dalam bekerja. Ciri-ciri karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi diantaranya adalah tidak pernah mengeluh dengan pekerjaannya, dan merasa senang jika sedang melaksanakan pekerjaannya³.

Selain kepuasan kerja, sistem kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Sistem kompensasi yang baik dapat dilihat melalui besaran kompensasi yang diberikan, apakah sesuai dengan standar atau banyaknya pekerjaan atau tidak. Selain itu ketepatan waktu pemberian kompensasi juga masuk dalam sistem kompensasi.

Selanjutnya, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi sendiri dapat diartikan

² T. Yani Handoko, *Op. Cit.*, h.56

³ MARIHOT TUA EFENDI HARIANDJA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Grasindo, 2002), h.39

sebagai loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Lalu faktor selanjutnya adalah stres kerja. Menurut Handoko, “stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”⁴. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (disfungsional) atau merusak prestasi kerja⁵. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah motivasi. Menurut Fahmi, “motivasi merupakan faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan pelakunya untuk memenuhi tujuan tertentu sehingga menghasilkan kinerja yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”⁶. Motivasi dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya, peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil pra-riset yang peneliti lakukan melalui penyebaran kuesioner, didapatkan hasil bahwa stres kerja dan motivasi menjadi 2 indikator yang memiliki nilai persentase tertinggi sebagai penyebab yang

⁴ T. Yani Handoko. *Op. Cit.*, h.60

⁵ T. Yani Handoko. *Op. Cit.*, h.61

⁶ Fahmi Irham. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.21

mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan 3 variabel lainnya yakni kepuasan kerja, sistem kompensasi serta komitmen organisasi, memiliki persentase yang lebih rendah.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi rendahnya kinerja seorang karyawan adalah stres kerja yang tinggi. Menurut Lani, “karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi akan menimbulkan ciri-ciri fisik serta non fisik pada diri dan lingkungannya”⁷. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, terdapat ciri-ciri fisik dan non fisik dari karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki stres kerja yang tinggi. Ciri-ciri fisik yang terlihat diantaranya karyawan mengeluhkan sering mengalami sakit kepala, gelisah, susah tidur di malam hari, dan sulit berkonsentrasi. Sementara ciri-ciri non fisik yang terlihat diantaranya adalah karyawan mudah tersinggung, hilangnya minat terhadap lingkungan sekitar, kurang memperhatikan penampilan, lekas panik, serta mudah bermusuhan dan mudah menyalahkan orang lain.

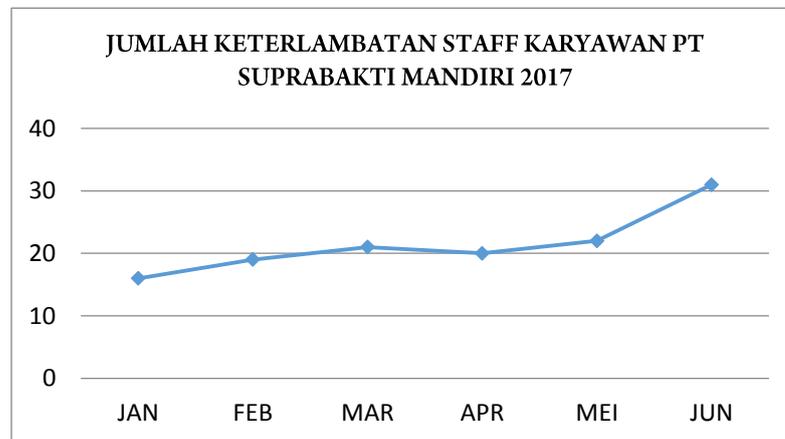
Selain stres kerja, faktor yang juga diduga mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan adalah faktor motivasi. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari PT Suprabakti Mandiri, motivasi yang rendah dapat dilihat melalui tingginya jumlah staff yang terlambat datang ke kantor.

Berikut peneliti lampirkan grafik yang menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan.

⁷ Lani, Anto. *Mengelola Stres Kerja*, (Pusaka, Cetakan Keempat, 2002), h.66

Gambar I.1

Grafik Jumlah Keterlambatan Staff Karyawan



Sumber : HRD PT Suprabakti Mandiri, 2017

Dari grafik diatas, terlihat bahwa jumlah karyawan yang datang terlambat semakin meningkat setiap bulan. Tingginya tingkat keterlambatan karyawan selama enam bulan terakhir mengindikasikan bahwa terdapat masalah pada motivasi kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi seharusnya dapat memaksimalkan waktu kerjanya dengan baik.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

”PENGARUH STRES KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUPRABAKTI MANDIRI”

B. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membahas tentang kinerja karyawan PT Suprabakti Mandiri dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Peneliti memberikan batasan penelitian ini untuk dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja, dan motivasi mengingat akan kemampuan dan waktu yang dimiliki oleh peneliti untuk menjelaskan penelitian ini.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi stres kerja, motivasi, dan kinerja karyawan pada PT Suprabakti Mandiri?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Suprabakti Mandiri?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Suprabakti Mandiri?
4. Apakah stres kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Suprabakti Mandiri?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT Suprabakti Mandiri adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Suprabakti Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Suprabakti Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Suprabakti Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Suprabakti Mandiri.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT Suprabakti Mandiri adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Suprabakti Mandiri

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Suprabakti Mandiri dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh stres kerja dan motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT Suprabakti Mandiri.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan stres kerja dan motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

