

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia saat ini banyak mengalami perubahan dan guncangan, yang diakibatkan bermacam-macam masalah yang dialami oleh bangsa ini. Baik masalah dari dalam negeri maupun luar negeri. Untuk permasalahan dalam negeri, bencana alam yang sering terjadi dan banyak lagi perubahan yang terjadi di lingkungan masyarakat. Bentuk perubahan bukan ke arah yang lebih baik, justru ke arah yang semakin buruk, yang membuat moral bangsa ini semakin menurun.

Adapun permasalahan yang datang dari luar adalah dimana saat-saat ini seluruh negara sedang mengalami resesi, yaitu krisis global. Akibat dari krisis ini adalah banyak perusahaan yang mengalami penurunan produksi, yang berdampak pada pengurangan jumlah karyawan. Akibat dari pengurangan jumlah karyawan adalah jumlah beban kerja yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang tersedia di perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mengurangi kerugian yang dialami perusahaan akibat dari krisis global.

PT. Provis Garuda Services merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang berada di Jakarta. Berdiri sejak 1990 dengan komitmen nya untuk menyediakan jasa penyalur tenaga kerja yang terampil dan

berwawasan tinggi untuk dapat dipekerjakan di perusahaan-perusahaan ternama di seluruh Indonesia.

Dalam menghadapi permasalahan tersebut, PT. Provis Garuda Services sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan jasa, juga melakukan berbagai upaya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena motivasi kerja merupakan bagian terpenting dalam usaha mengembangkan perusahaan kearah yang lebih baik. Karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi apabila mendapat motivasi atau dorongan dari lingkungan perusahaan. Seorang karyawan akan termotivasi apabila dalam dirinya timbul kenyamanan dalam bekerja dan beraktivitas.

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan karyawan mau dan rela menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya. Kemampuan yang dimiliki serta motivasi kerja para karyawan untuk mencapai keinginan akan dapat mempengaruhi sikap karyawan untuk meraih prestasi kerja yang baik serta menumbuhkan kecintaan pada pekerjaan yang dihadapi.

Motivasi kerja terbagi menjadi dua, yaitu motivasi internal atau dorongan dari dalam diri dan motivasi eksternal atau dorongan dari luar diri. Motivasi internal yaitu dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan secara sukarela dan bertanggungjawab. Motivasi eksternal yaitu dorongan dari luar diri karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan

oleh atasan. Motivasi eksternal biasanya meliputi kondisi di tempat kerja, hubungan dengan teman kerja, gaji atau bonus yang diberikan perusahaan, dan lain-lain. Motivasi eksternal kemudian menjadi daya dorong yang kuat yang dapat diupayakan oleh perusahaan dalam rangka mensejahterakan karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan terpenuhi maka dapat diharapkan motivasi kerja karyawan meningkat.

PT. Provis Garuda Services sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa penyedia outsourcing, memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menyediakan sumber daya manusia yang terampil yang dibutuhkan oleh banyak perusahaan pengguna jasa *outsource*. Tugas dan tanggung jawab ini tidak mudah dilakukan karena perusahaan bertanggung jawab penuh terhadap seluruh sumber daya manusia yang disalurkan.

Karyawan tetap yang berada di kantor pusat PT. Provis Garuda Services memiliki tanggung jawab antara lain menawarkan bentuk paket penawaran penyediaan tenaga *outsource* kepada perusahaan pengguna jasa *outsource*, merekrut puluhan bahkan ratusan tenaga *outsource* untuk kemudian disalurkan kepada perusahaan-perusahaan pengguna jasa *outsource*, menngahadapi keluhan-keluhan perusahaan pengguna jasa *outsource* terkait masalah yang ditimbulkan oleh tenaga kerja *outsource* di perusahaan tersebut, dan tugas-tugas administrasi lainnya yang berhubungan dengan kesejahteraan tenaga *outsource* yang telah direkrut.

Dalam menghadapi berbagai pekerjaan dan permasalahan di atas, karyawan PT. Provis Garuda Services dituntut untuk memiliki tanggung jawab

dan motivasi kerja yang tinggi, karena pekerjaan yang dilakukan tidak mudah. Pada kenyataannya, pekerjaan ini menjadi tidak mudah disebabkan oleh karyawan yang sedikit atau kurang memadai. Sehingga pekerjaan yang sangat banyak tersebut akan menjadi lama proses pengerjaannya karena karyawan yang ada kurang memadai. Hal ini menjadikan motivasi kerja karyawan menurun akibat terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.

Motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan harus menjadi perhatian yang serius bagi setiap perusahaan karena berhubungan langsung dengan tenaga kerja dan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya tidak termotivasi, maka dapat dipastikan bahwa pekerjaannya yang dilakukan oleh karyawan itu tidak akan berlangsung baik serta tidak akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Motivasi berhubungan erat dengan rotasi kerja, penempatan kerja, kepemimpinan, pelatihan, kondisi lingkungan kerja, dan stres kerja.

Rotasi kerja di dalam sebuah perusahaan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi. Rotasi kerja merupakan perputaran posisi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, namun masih dalam satu tingkatan yang sama. Rotasi kerja pada sebagian karyawan merupakan hal yang menarik, karena dengan rotasi kerja tersebut karyawan akan mendapatkan keterampilan baru dalam pekerjaan. Namun apabila dalam bekerja, karyawan mengerjakan pekerjaan yang sama setiap tahun karena rotasi kerja belum diatur secara baik maka akan berakibat karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaan itu, sehingga motivasi kerja akan menurun dan hal tersebut secara nyata terjadi pada PT.

Provis Garuda Services. Banyak sekali karyawan yang merasa jenuh akan pekerjaan yang mereka jalani dikarenakan rotasi kerja yang jarang dilakukan oleh perusahaan.

Keahlian seorang karyawan sangat menentukan prestasi kerja, keberhasilan dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan akan membuat motivasi kerja karyawan semakin tinggi. PT. Provis Garuda Services terkadang menempatkan karyawan tidak sesuai dengan latar belakang keahlian dan pendidikan yang dimiliki. Hal tersebut dilakukan dengan harapan karyawan tersebut memiliki keinginan kuat untuk mempelajari hal dan baru dan semakin kreatif mengembangkan gagasan baru. Namun ternyata apabila karyawan diberikan pekerjaan atau ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahliannya, dapat membuat karyawan menjadi malas untuk bekerja. Tetapi apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya tentu akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga hasilnya akan menjadi baik.

Faktor yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan motivasi kerja adalah pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu cara mengembangkan pengetahuan dan kemampuan karyawan, baik karyawan lama maupun karyawan baru. Walaupun perusahaan sudah memberikan program pengenalan yang sangat baik, tetapi belum menjamin para karyawan baru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan memuaskan. Begitu pula dengan karyawan lama, meskipun karyawan sudah berpengalaman, masih tetap

memerlukan penambahan wawasan, keterampilan, dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan motivasi kerja. Tetapi pada hal sebenarnya yang terjadi pada PT. Provis Garuda Services, perusahaan justru kurang memberikan pelatihan secara rutin, sehingga karyawan merasa perusahaan tidak memberikan perhatian dalam hal pelatihan, yang mengakibatkan motivasi kerja berkurang.

Keterampilan dan kemampuan juga dapat bersumber dari pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak sangat dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan tidak perlu melakukan pelatihan dari awal. Keuntungan lainnya adalah karyawan bisa memberikan masukan bagi kemajuan perusahaan. PT. Provis Garuda Services masih menerima sejumlah karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja untuk ditempatkan di bidang tertentu, dengan alasan dapat memberi gaji yang rendah untuk meminimalisir biaya produksi perusahaan. Akan tetapi, karyawan dengan pengalaman kerja yang rendah akan menyebabkan keterbatasan keterampilan dan kemampuan karyawan. Pada akhirnya keterbatasan akan membuat motivasi kerja karyawan menjadi rendah.

Faktor lain, yaitu kondisi lingkungan kerja yang juga sangat penting dalam mendukung motivasi kerja. Pimpinan yang suka memberikan tugas secara mendadak, batas waktu kerja yang ketat, menyebabkan kondisi ketegangan pada karyawan. Belum lagi jika karyawan terus berhadapan dengan kondisi tempat kerja yang tidak nyaman, bising, serta rekan kerja yang

tidak kooperatif, akan menambah kondisi ketegangan pada diri karyawan. Berdasarkan data yang didapat ketika observasi pada PT. Provis Garuda Services, peneliti menemukan sejumlah hal terkait kondisi kerja dengan rekan kerja. Terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak nyaman bekerja karena memiliki rekan kerja yang berperilaku buruk, seperti sering datang tidak tepat waktu, penyelesaian pekerjaan yang terlambat, yang berakibat pada terhambatnya pekerjaan pada bidang lain yang terkait. Jika kondisi tersebut harus dihadapi karyawan secara terus-menerus, dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Dalam setiap pekerjaannya, setiap karyawan tidak boleh menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya, maka sangat mungkin sekali karyawan itu akan terkena stres kerja. Stres kerja pada tingkat tinggi akan membawa dampak yang berbahaya bagi karyawan, baik secara fisik maupun psikologis. Hal ini tentunya akan berdampak buruk bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Karena tingginya tingkat stres tersebut, karyawan akan merasa frustrasi dan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Provis Garuda Services disebabkan oleh beban pekerjaan yang berat, seperti banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dan sulitnya pekerjaan yang harus dilakukan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, karyawan tetap yang berada di kantor pusat kurang memadai untuk mengerjakan tugas yang sangat banyak.

Divisi HRD memiliki banyak permasalahan ketika harus merekrut puluhan bahkan ratusan tenaga *outsource*. Masalah yang timbul disebabkan oleh karyawan divisi HRD sendiri yang kurang memadai jumlahnya untuk melakukan pekerjaan tersebut. Hal itu mengakibatkan banyak karyawan divisi HRD yang mengalami stres kerja. Karyawan menjadi malas masuk kerja, lebih mudah marah, yang kemudian membuat hubungan dengan rekan sekerja menjadi tidak harmonis.

Selain itu, divisi Marketing juga memiliki banyak permasalahan ketika harus menghadapi keluhan-keluhan perusahaan pengguna jasa *outsource*. Masalah yang timbul disebabkan perusahaan pengguna jasa *outsource* yang sangat banyak, sementara karyawan divisi Marketing yang kurang memadai. Seorang karyawan divisi Marketing bisa memiliki tanggung jawab penuh untuk melayani empat sampai lima perusahaan pengguna jasa *outsource*. Setiap perusahaan pengguna jasa *outsource* memiliki 200 sampai 500 tenaga *outsource* yang disalurkan oleh PT. Provis Garuda Services. Akibatnya, banyak karyawan divisi Marketing yang merasa beban pekerjaan terlalu berat kemudian stress kerja meningkat, namun tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan harus dijalani. Atas dasar tersebut, peneliti tertarik untuk menguji hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Provis Garuda Services di Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang timbul sebagai berikut:

1. Rotasi kerja yang belum diatur dengan baik
2. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan
3. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan belum maksimal
4. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan kurang memadai
5. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif
6. Stres kerja karyawan yang tinggi

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah terlihat bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dan dipengaruhi berbagai faktor yang kompleks. Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah pada “hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja”

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang stres kerja dengan motivasi kerja karyawan, serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

Dapat dijadikan masukan dan referensi dalam memecahkan masalah bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dan PT Provis Garuda Services dalam mengatasi masalah stres kerja untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.