

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktifitas terikat hasil kerja karyawan di suatu perusahaan menjadi permasalahan yang cukup hangat serta tak akan habis untuk di bahas. Permasalahan yang terkait dengan kinerja juga telah menjadi permasalahan yang strategis bagi perusahaan yang memprogramkan permasalahan karyawannya. Banyaknya aspek yang mendorong kinerja karyawannya di suatu perusahaan (Pranata et al., 2021), misalnya terjadinya pandemi di Indonesia yakni pandemi *corona virus disase* 2019 (Covid-19). Pandemi ini terjadi hingga berdampak atas kinerjanya yang bisa di rasakan, terutama bagi karyawannya yang di haruskan bekerja dari rumah sendiri atau yang di kenal dengan istilah *work from home*.

Dalam hal ini karyawan sebagai faktor yang paling utamanya didalam memutuskan gagal tidaknya sebuah perusahaannya didalam mencapai tujuannya yang sudah di rencanakan. Oleh karena itu, kinerjanya tiap karyawannya memerlukan perhatian dari pemimpinnya, sebab jika kinerja karyawannya yang berkurang tentunya berdampak pada kinerja perusahaannya. Kinerja sebagai pencapaiannya suatu kelompok terkait kualitasnya dan volumenya di dalam menuntaskan tiap komitmen yang mendasar serta menunjukkan tugasnya dan kapasitasnya yang harus di kerjakan serta sudah di kendalikan pemimpinnya (Willson, 2020).

Pada masa pandemi ini kinerjanya yang di hasilkan karyawannya juga di dukung sejumlah hal misalnya lokasinya yang dijadikan sebagai tempat untuk bekerja. Untuk sejumlah karyawannya yang bekerja dari rumahnya bisa cukup efektif. Adanya sejumlah karyawannya yang merasakan apabila bekerja dirumah sangat menghambat kinerjanya dalam bekerja. Perubahan organisasi yang terjadi didalam memberikan tugasnya dan tanggung jawabnya pada karyawannya dengan memberi larangan pada karyawannya yang bekerja di kantor yang berdampak cukup banyaknya kantor baik pemerintahan ataupun swasta yang lalu diterapkan skemanya disaat bekerja dirumah seperti yang terjadi di PT. Sinar Cendana Kota Batam.

Motivasi sebagai kesanggupan ataupun kekuatannya yang berasal dari diri ataupun diluar diri seseorang didalam meraih hal yang di harapkan dari sebuah tujuannya tertentu, motivasi bisa di simpulkan terkait atasannya memengaruhi karyawannya didalam melangsungkan aktivitasnya serta menyelesaikan tanggung jawabnya sejalan dengan tujuannya yang di tetapkan oleh atasannya dan perusahaannya. Keinginannya seorang individu didalam meraih tujuannya memengaruhi sikapnya. Motivasi bisa dijadikan komponennya yang mendorongnya untuk meraih tujuan bahwa karyawannya memerlukan melangsungkan tugasnya didalam meraih tujuannya (Jontro, 2020).

Motivasi menjadi begitu krusial didalam memerhatikan manajemennya jika perusahaannya hendak tiap karyawannya bisa berkontribusi yang positif didalam mencapai tujuannya. Sebab dengan tersedianya motivasi, karyawannya akan memiliki rasa semangatnya yang maksimal didalam menyelesaikan tugasnya.

Tanpa adanya motivasi, karyawannya tak akan dapat menaati kewajibannya sejalan dengan standarisasi ataupun melewati sebab yang menjadi motifnya serta motivasinya didalam bekerja tidak dapat dipenuhi. Motivasi umumnya proses didalam memengaruhi karyawannya supaya menyelesaikan suatu hal yang diinginkan (Saragih & Simarmata, 2019).

Disaat karyawannya telah mendapatkan sebuah motivasi maka karyawan tentunya berenergi serta bersemangat didalam menolong meraih tujuannya sebuah perusahaan, sebaliknya jika karyawannya sulit memperoleh motivasi maka menyebabkan kinerjanya turun hingga seluruh hal yang di lakukan hendaknya tak tepat waktunya dan memperlambat didalam meraih tujuannya yang di tetapkan. Karyawannya yang sudah bekerja seteratur mungkin serta sejalan dengan aturan perusahaannya yang membawa dampak yang baik atas laba perusahaan.

Kemampuan didalam mengatur perasaannya didalam menurunkan tingkatan stres dan menunjang kinerja karyawannya. Stres kerja ialah keadaan yang penuh ketegangan yang memengaruhi perasaan emosional seseorang. Rizki & Adhithara, (2021), Stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja. Stress sebagai sebuah permasalahan yang berubah-ubah yang di hadapkan pada sejumlah kesempatan, rintangan serta keinginannya dan hasil yang di peroleh. Stress juga sebagai keadaan yang tidak stabil yang mana seseorang di hadapkan didalam beragam tuntutan sejalan dengan harapannya dan hasilnya yang hendak di capai. Karyawan harus mampu menghadapi stress didalam bertahan untuk bekerja serta segera menyelesaikan permasalahan yang ada.

PT. Sinar Cendana ialah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi dan penyediaan tenaga kerja untuk minyak & gas, petrokimia, galangan kapal. Berdiri sejak 25 Mei 2009 dengan pengalaman mengolah lebih dari 100 *Engginer/ Procurement/ Construction* dan Instalasi (EPCI) proyek untuk pelanggan. Yang berlokasi di Ruko Barelang Blok A No. 5 Tanjung Uncang, Pulau Batam, Indonesia. Didalam melayani pelanggannya dalam mereparasi kapal yakni dalam hal memperbaiki, merawat, serta memelihara kapal. PT Sinar Cendana cukup banyak menerapkan keahlian karyawannya dibandingkan teknologi. Fungsi karyawan di PT Sinar Cendana ini begitu di butuhkan serta penting didalam memotivasi di capainya tujuan. Perusahaan ini membagikan karyawannya didalam sejumlah departemen didalam mempermudah pembagian peranan serta tipe pekerjaannya yang tak sama. Berdasar data absendinya yang di peroleh dari PT Sinar cendana ialah berikut:

Tabel 1.1 Tingkat absensi karyawan Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	Juli	120	21	45	0,59
2	Agustus	134	25	40	0,43
3	September	115	26	36	0,37
4	Oktober	120	26	33	0,35
5	November	122	26	33	0,35
6	Desember	126	25	20	0,21
Jumlah					2,27
Rata-rata					0,45

Sumber: PT Sinar Cendana, 2022

Berdasar Tabel 1.1 bisa di lihat tingkatan absensi karyawannya yang paling tinggi dibulan Juli 2021 sebesar 0,59% dan paling rendah dibulan Desember yakni 0,21%, sedangkan rata-ratanya yang diperoleh yakni 0,45% (kurang dari 1%) yang memperlihatkan didalam pembagian insentifnya pada PT Sinar Cendana atas kinerja karyawannya dirasa kurang adil. Didalam artiannya 1% sebagai standar maksimalnya yang di berikan oleh PT Sinar Cendana. Jia lebih dari 1% bisa di katakan kinerjanya yang di miliki semua karyawannya turun.

Berdasar dari hasil pengamatan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi seperti keterlambatan dalam proses pembuatan kapal yang seharusnya sejenis tongkang hanya memakan waktu 1-2 tahun menjadi 2,5- 3 tahunan bahkan bisa lebih yang mengakibatkan berkurangnya kepercayaan konsumen terhadap perusahaan. Ini diakibatkan karena jumlah karyawan yang hadir lebih sedikit akibat pandemi covid-19. Keadaan seperti ini membuat sebagian karyawan mengalami tekanan akibat permintaan yang berdatangan tetapi tenaga pekerja tidak mendukung untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Kinerjanya seorang karyawan yang baik begitu di harapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya karyawan yang berkinerja baik, tentunya produktifitasnya sebuah perusahaan bisa tumbuh hingga perusahaannya bisa mempertahankan usahanya didalam berkompetisi. Karyawannya di tunjuk supaya dapat menuntaskan pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Keberhasilan karyawannya dapat di ukurkan dengan kepuasan konsumennya, kurangnya keluhan dari konsumen dan bisa dicapai targetnya yang maksimal (Tobing & Simanjuntak, 2020).

Berdasar penguraian di atas, penulis terdorong melangsungkan penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 Pada PT Sinar Cendana Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar penguraian latar belakangnya, maka permasalahan didalam penelitiannya ini bisa diidentifikasi berikut :

1. Penurunan kinerja karyawannya pada masa pandemi.
2. Motivasi kerja karyawan yang masih rendah sehingga tidak maksimal dalam bekerja.
3. Banyaknya tekanan didalam bekerja yang menyebabkan stres kerja pada karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Dengan pertimbangannya dan kepentingannya penulis, serta terbatasnya waktu dan kemampuannya diperlukan didalam membatasi permasalahan kedalam penelitiannya ini hanyalah pada faktor motivasinya, stress kerjanya dan kinerja karyawannya sepanjang pandemi covid-19 pada PT. Sinar Cendana Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasar latar belakangnya, dapat dibuat beberapa perumusan permasalahan didalam penelitiannya, yakni:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinar Cendana Kota Batam?

2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinar Cendana Kota Batam?
3. Apakah motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinar Cendana Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasar perumusan permasalahan, maka tujuan penelitiannya ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Cendana Kota Batam?
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja saat melaksanakan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Cendana Kota Batam?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Cendana Kota Batam?

1.6 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Perusahaan

Memberikan masukan pada PT Sinar Cendana agar dapat lebih meningkatkan kemampuan yang telah dimiliki berkaitan dengan motivasi dan stres kerja selama pandemi Covid-19 agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang telah diterima dan dapat bekerja dengan optimal.

- 2) Bagi Penulis

Guna mengaplikasikan ilmu dan menambah wawasan yang diperoleh penulis selama duduk di bangku kuliah.

3) Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Didalam ilmu pengetahuannya, penelitiannya ini di harapkan dapat dijadikan sebagai perbandingannya ataupun literatur serta referensinya bagi penelitiannya yang selanjutnya.