

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penunjang penuh dalam pelaksanaan operasional suatu organisasi perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting yang harus dijaga. Dengan demikian diperlukan suatu usaha untuk mengelola agar kebutuhan karyawan dan keinginan atau tujuan perusahaan dapat terwujud.

Melalui pemanfaatan dan penggunaan sumber daya yang berkualitas, akan mempermudah proses pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mengelola karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi sehingga kinerja karyawan meningkat. Seseorang dapat dikatakan berprestasi, apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan (Sunyoto, 2013: 17).

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012: 231). Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka tujuan perusahaan yang diharapkan akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, terdapat faktor-faktor yang sangat berpengaruh seperti faktor motivasi, stres kerja dan kepemimpinan.

Motivasi menurut Robbins *dalam* Wibowo (2007: 322) adalah sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi adalah subjek yang membingungkan karena motif tujuannya tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi dapat disimpulkan dari perilaku atau aksi dari seseorang yang tampak.

Selain peran motivasi, peran stres kerja pun sangat perlu diperhatikan dalam peningkatan suatu kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2013: 42), stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak karyawan untuk melakukan tugas lebih baik (Sunyoto, 2013: 48). Disinilah muncul peran dari perusahaan untuk memperhatikan setiap kondisi kejiwaan (stres) yang dialami oleh karyawannya.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin. Kepemimpinan ini merupakan subjek yang penting bagi manajer karena menurut Daft (2008: 5), definisi manajer merupakan eksekutif dari organisasi, yang bertanggung jawab untuk membangun dan mengoordinasikan seluruh sistem dan bukan mengerjakan tugas-tugas tertentu, artinya daripada mengerjakan sendiri semua pekerjaan, manajer yang andal menciptakan sistem dan kondisi yang memungkinkan orang lain mengerjakan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tuntutan tersebut, pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan

yang diinginkan organisasi. Menurut Griffin *dalam* Wijayanto (2012: 165), pemimpin adalah individu yang mampu memengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan.

Setiap perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya perlu memperhatikan pengaruh dari faktor-faktor diatas, yaitu motivasi, stres kerja dan kepemimpinan, salah satunya adalah PT Tai Cheng Development yang memiliki karyawan dalam jumlah ratusan.

PT Tai Cheng Development merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pabrik busa, *coil*, kasur, sofa, bantal guling dan *bedframe* yang berlokasi di Kawasan Industri Kavling 5 Sekupang Kota Batam 29422 Indonesia. Perusahaan ini merupakan cabang dari Mattress International Pte Ltd di Singapura. Tujuan utama perusahaan ini pada saat didirikan adalah untuk memenuhi permintaan bahan baku seperti busa dan *coil* dan barang jadi seperti kasur, sofa, bantal guling dan *bedframe*.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Bagian Produksi Periode Januari – September 2016
PT Tai Cheng Development

Bulan	Jumlah Produksi (dalam unit)
Januari	6,686
Februari	4,923
Maret	5,877
April	5,717
Mei	5,216
Juni	5,011
Juli	4,983
Agustus	4,650
September	4,628
Total	47,691

Sumber: PT Tai Cheng Development

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat kinerja karyawan bagian produksi di bulan Februari mengalami penurunan jumlah produksi dan meningkat lagi di bulan Maret, tetapi kembali terjadi penurunan yang dratis dari bulan April sampai September. Dapat disimpulkan bahwa jumlah produksi di PT Tai Cheng Development mengalami penurunan setiap bulannya. Penurunan ini terjadi karena kinerja karyawan yang semakin rendah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, terdapat masalah dari faktor-faktor yang harus diatasi, salah satunya adalah faktor motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Banyaknya karyawan yang merasa tidak puas terhadap gaji dan promosi yang diberikan oleh perusahaan karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang dipikul. Gaji yang diterima karyawan hanya dalam jumlah pas-pasan dan jarang diberikan promosi oleh perusahaan seperti kenaikan gaji atau promosi jabatan. Dalam hal ini, perusahaan perlu menerapkan cara motivasi yang tepat dalam menggerakkan karyawan, jika tidak ada motivasi dalam karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan dan pada akhirnya kinerja akan menurun.

Selain peran penting dari motivasi, stres kerja tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Banyaknya karyawan yang kurang peduli dengan apa yang diinginkan perusahaan seperti target dan sasaran yang sudah direncanakan, karyawan hanya mengharapkan nilai kerja berupa upah atau gaji yang akan mereka terima setiap bulannya. Kondisi seperti ini tentunya menjadi persoalan karena karyawan jenuh dalam melaksanakan tugasnya dan semata-mata

bekerja hanya untuk gaji bulanan tanpa disertai dengan tujuan atau motif yang sama dengan perusahaan sehingga kinerja juga ikut menurun.

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan memberikan peranan pimpinan yang sungguh-sungguh dalam mengarahkan potensi karyawan yang optimal. Kurang adanya peranan pimpinan dalam menciptakan komunikasi yang efektif terhadap karyawan akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi rendah. Pimpinan jarang turun ke lapangan produksi untuk memberikan arahan maupun bimbingan akan membuat karyawan merasa kurang jelas terhadap tujuan perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan sebaliknya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karena karyawan terbawa oleh pemimpin sehingga menciptakan rasa bertanggung jawab dan komitmen organisasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Penelitian ini memfokuskan diri untuk menganalisis tingkat kinerja karyawan yang menurun. Analisis kinerja ini ditinjau melalui variabel motivasi, stres kerja dan kepemimpinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Tai Cheng Development Pulau Batam.

Dari beberapa fenomena yang terjadi di PT Tai Cheng Development, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT TAI CHENG DEVELOPMENT PULAU BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, ditemukan beberapa permasalahan yang menyangkut pengaruh motivasi, stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Tai Cheng Development Pulau Batam sebagai berikut:

1. Banyaknya karyawan mengeluh akan balas jasa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, seperti gaji yang pas-pasan dan promosi yang jarang diberikan oleh perusahaan sehingga tidak termotivasi.
2. Banyaknya karyawan yang kurang peduli dengan apa yang diinginkan perusahaan seperti target dan sasaran yang sudah ditetapkan, dilihat dari sikap karyawan yang jenuh dalam melaksanakan tugasnya dan hanya mengharapkan upah atau gaji yang akan diterima setiap bulan.
3. Kurang efektifnya pimpinan perusahaan dalam berkomunikasi dengan seluruh karyawan, dilihat dari pimpinan yang jarang turun ke lapangan produksi untuk memberikan arahan dan bimbingan.
4. Kinerja karyawan untuk mendukung perusahaan masih sangat rendah dan belum optimal, dilihat dari banyaknya karyawan yang mengeluh akan balas jasa yang diterima, banyaknya karyawan yang kurang peduli terhadap tujuan perusahaan serta kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk pembatasan dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan diuji peneliti yaitu tentang motivasi, stres kerja dan

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Tai Cheng Development Pulau Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2013: 35), rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Tai Cheng Development Pulau Batam?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Tai Cheng Development Pulau Batam?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Tai Cheng Development Pulau Batam?
4. Apakah motivasi, stres kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Tai Cheng Development Pulau Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah gambaran operasional permasalahan penelitian sebagaimana dirumuskan. Tujuan penelitian ingin memperoleh kejelasan duduk perkara fenomena yang dipermasalahkan sehingga hal-hal yang dirisaukan dapat terjawab (Sanusi, 2011: 196).

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Tai Cheng Development Pulau Batam.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Tai Cheng Development Pulau Batam.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pada PT Tai Cheng Development Pulau Batam.
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Tai Cheng Development Pulau Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilaksanakan pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat yang akan diperoleh dengan dilaksanakannya penelitian ini dapat dilihat dari 2 aspek, yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Penulis

Memberikan pengetahuan mengenai motivasi, stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 di Universitas Putera Batam.

2. Penulis lainnya

Memberi informasi kepada peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama mengenai motivasi, stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Sumber Daya Manusia, terutama memberikan gambaran tentang motivasi, stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Tai Cheng Development Pulau Batam.

1. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pentingnya memperhatikan motivasi, stres kerja dan kepemimpinan serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Sebagai masukan dalam mencari solusi untuk memecahkan permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan agar karyawan bisa mendukung kebijakan dan tujuan perusahaan.
- c. Sebagai masukan untuk mengetahui kondisi apa yang dihadapi karyawan sehingga bisa dilakukan perbaikan-perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Dunia Akademis

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi pada pengembangan studi mengenai sumber daya manusia.