

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dibutuhkan adanya motivasi kerja yang optimal dan kemampuan pekerja yang baik. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang di hadapinya. Kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan kerja yang baik. Motivasi dan kemampuan kerja yang baik berguna untuk mencapai suatu keberhasilan yang diharapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan karyawan yang ditimbulkan dari motivasi dalam melakukan pekerjaan. Stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan . Kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai yang ditimbulkan dari motivasi yang memadai dalam upaya perusahaan (kantor) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT Pundi Selaras Maju yang beralamatkan dikomp. Gudang Taman Niaga Blok E1 No. 1 dikota Batam adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distribusi makanan dan minuman dipropinsi Kepulauan Riau. Dengan jaringan distribusi yang mencapai 700 *outlet*. PT Pundi Selaras Maju memiliki visi yaitu “ Menjadi distributor terbaik di divisi *consumer good* dan *foodservice*” dan misi

yaitu “ Menjalin *good will* dengan memberikan pelayanan yang terbaik dalam proses pemesanan dari outlet dan proses pengantaran yang cepat. Menyelesaikan setiap kendala/masalah dengan saling menguntungkan diantara konsumen, distributor dan prinsipal pabrik”.

Mengacu pada visi dan misi perusahaan maka kita mengetahui bahwa pelayanan perusahaan sangat dititik beratkan dan kinerja adalah salah satu faktor penyumbang pengaruh terbesar dalam hal ini. Akan tetapi dengan banyaknya ketentuan dan prosedural yang mengharuskan semua karyawannya bekerja dengan teliti dan dibawah tekanan baik dari kewajiban kerja maupun dari atasan yang akan meningkatkan stres kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil observasi pada PT Pundi Selaras Maju bahwa pada tahun 2017 adanya penurunan kinerja kerja karyawan dalam bidang mereka masing-masing dengan beberapa penyebab yang serupa, yakni tingginya stres kerja karyawan dan menurunnya motivasi kerja terhadap pekerjaannya adalah faktor utama yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, beserta menurunnya pembelian produk-produk yang menyebabkan kekosongan pada jam kerja karyawan-karyawan mengakibatkan kurangnya produktifitas dan juga keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan target dari perusahaan akan menyebabkan kinerja karyawan yang tidak menonjol pada tahun 2017.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Pundi Selaras Maju adalah karena banyaknya ketentuan dan prosedural yang mengharuskan semua karyawannya bekerja dengan teliti dan dibawah tekanan baik dari kewajiban kerja maupun dari atasan yang akan meningkatkan stres kerja pada karyawan dan

dengan penambahan jam kerja (lembur). Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa tindakan mengatasinya, maka akan mengakibatkan karyawan merasa tertekan. Dapat kita lihat pada tabel 1.1 meningkatnya tingkat ketidakhadiran yang tidak pada tahap wajar.

Pada PT Pundi Selaras Maju sendiri belum menerapkan sepenuhnya apa itu fungsi dari motivasi kerja kepada karyawan-karyawan disana seperti kurangnya dorongan positif dari atasan terhadap karyawan, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi baik, dan kurang diadakannya komunikasi baik seperti musyawarah bersama untuk menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban karyawan. Dilihat dari sisi ini, bisa kita katakan jika motivasi kerja turun maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pundi Selaras Maju. Ini dapat dijelaskan pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan

		TAHUN 2016				TAHUN 2017			
No	Bulan	Jumlah absensi							
		Alfa	Izin	Cuti	Total	Alfa	Izin	Cuti	Total
1.	Januari	02	01	06	09	13	08	02	23
2.	Februari	01	03	10	14	07	05	17	29
3.	Maret	11	32	12	55	21	12	24	57
4.	April	01	12	05	18	28	04	12	44
5.	Mei	02	13	19	34	25	13	06	44
6.	Juni	19	05	02	26	20	05	60	85
7.	Juli	02	12	65	79	13	15	04	32
8.	Agustus	13	04	15	32	34	04	02	40
9.	September	17	05	02	24	15	06	07	28
10.	Oktober	03	11	08	22	35	21	12	68
11.	November	15	32	11	58	10	11	12	33
12.	Desember	34	13	28	75	09	12	22	43
Total		120	143	183	446	230	116	180	526

Sumber:Data skunder PT Pundi Selaras Maju

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat kita lihat bahwa jumlah absensi ketidakhadiran terbanyak terdapat pada bulan Juli 2016, Desember 2017, Juni 2017 dan September 2017. Turunnya kinerja karyawan dapat kita lihat dari meningkatnya tingkat ketidakhadiran pada tiap-tiap bulannya. Hal ini biasanya dipicu karena stres kerja yang tinggi dari lingkup pekerjaan dan kurangnya motivasi kerja yang optimal dalam lingkup perkerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, diduga ada pengaruh antara stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu masalah yang ditemukan layak diteliti dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Pundi Selaras Maju”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Stres kerja yang dialami karyawan PT PUNDI SELARAS MAJU karena banyaknya prosedur kerja yang harus dikerjakan dengan teliti.
2. Stres kerja yang dialami karyawan PT PUNDI SELARAS MAJU karena besarnya tekanan dari atasan.
3. Motivasi yang kurang karena kurangnya dorongan positif dari atasan terhadap karyawan dalam lingkungan kerja dan perusahaan belum menyediakan lingkungan kerja yang nyaman,.

4. Motivasi yang kurang karena karena tidak adanya penghargaan/apresiasi kepada karyawan dan kurang diadakannya komunikasi baik seperti musyawarah bersama.
5. Kinerja karyawan yang tak menonjol menghasilkan kualitas kerja yang tak memuaskan.
6. Kinerja karyawan yang tak menonjol mengakibatkan menurunnya pembelian produk-produk yang menyebabkan kekosongan pada jam kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan akan waktu, biaya dan lain nya maka peneliti membatasi penelitian ini dalam lingkupan judul yakni pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Pundi Selaras Maju.

1.4. Perumusan Masalah

Memperhatikan uraian di atas, masalah – masalah penelitian dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PUNDI SELARAS MAJU?
2. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PUNDI SELARAS MAJU?
3. Bagaimanakah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT PUNDI SELARAS MAJU?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pundi Selaras Maju.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pundi Selaras Maju.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Pundi Selaras Maju.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan teori tentang motivasi, tingkat stres dan kinerja, serta menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis dimasa mendatang.
2. Pengembangan konsep tentang motivasi, tingkat stres dan kinerja. Dan juga sebagai bahan melakukan kajian dan diskusi mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Pundi Selaras Maju di Kota Batam

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti terutama dalam stress kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai masukan untuk memperbaiki penyimpangan yang terjadi serta data atau Informasi bisa sebagai dasar pengambilan keputusan.

3. Bagi pembaca

Menjadi wacana atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan variable yang sama atau yang lainnya