

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah salah satu komponen berharga bagi perusahaan. Hal ini dapat menentukan kualitas manajemen suatu perusahaan. Sumber daya manusia ini merujuk pada seluruh karyawan yang terdapat pada sebuah perusahaan, baik itu karyawan penuh waktu, karyawan paruh waktu, kontraktor dan karyawan lainnya yang ikut mendukung kegiatan manajemen, operasional dan kegiatan lainnya untuk perusahaan.

Sumber daya manusia ialah unsur pokok dalam sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi berupa produk ataupun jasa kepada masyarakat luas, (Caissar et al., 2022). Masing-masing sumber daya memiliki peranan yang berbeda, akan tetapi tetap memiliki kaitan antar kedudukan yang satu dengan kedudukan yang lainnya. Masing-masing peran yang dilaksanakan sumber daya manusia sendiri harus bergerak secara bersamaan dan konsisten terhadap peran tersebut. Jika salah satu sumber daya manusia melakukan pergerakan yang berbeda dan melakukan peran yang tidak seharusnya dilaksanakan, maka akan terjadi ketimpangan antara kedudukan yang satu dengan kedudukan yang lainnya.

Sumber daya manusia yang baik mampu melaksanakan perannya sesuai dengan porsi yang dibebankan perusahaan kepadanya, mampu untuk memahami keterkaitan

perannya terhadap sumber daya manusia yang lain, mampu melakukan Batasan terhadap perannya, mampu memahami visi dan misi perusahaan, serta mampu mencari penyelesaian terhadap kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan perannya. (Octavianus et al., 2019)

Perusahaan diwajibkan harus memiliki kemampuan yang mendukung sumber daya manusia dalam melaksanakan perannya. Dukungan tersebut dapat berupa materi maupun dukungan lainnya. Salah satu bentuk dukungan yang dapat diberikan dari perusahaan kepada sumber daya manusia adalah memberikan sebuah motivasi.

Motivasi dapat dikatakan berkaitan dengan keinginan seseorang untuk mencapai sebuah tujuan atau dorongan dari dalam diri untuk mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai, (Sutanjar & Saryono, 2019). Motivasi untuk bekerja penting untuk dimiliki bagi sumber daya manusia. Hal ini dipercaya mampu meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan juga institut secara keseluruhan. Sumber daya manusia harus mempunyai sasaran yang jelas beserta keinginan untuk belajar dan berkembang agar dapat memiliki motivasi untuk bekerja.

Perusahaan juga dapat memberikan dukungan berupa pemberian penghargaan dan sejenisnya terhadap prestasi kerja sumber daya manusia. Hal ini dapat semakin meningkatkan motivasi sumber daya manusia untuk bekerja. Selain itu, perusahaan diharapkan mampu menjamin lingkungan kerja yang mendukung untuk sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang kondusif akan sangat berdampak terhadap motivasi kerja sumber daya manusia.

Pengalaman kerja termasuk dalam salah satu dari beberapa unsur yang memiliki pengaruh atas kinerja sumber daya manusia. Pengalaman kerja memiliki kaitan dengan jam kerja atau masa kerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki pengalaman kerja tentu mempunyai jam kerja yang lebih banyak. Dengan mempunyai jam kerja yang lebih banyak, sumber daya manusia dipercaya memiliki kecakapan untuk memecahkan beraneka macam kesulitan yang dihadapi pada saat menjalankan tugasnya. (Octavianus et al., 2019).

Pengalaman kerja penting bagi sebuah sumber daya manusia untuk mengembangkan kapabilitas, menambah wawasan dan juga pemahaman yang lebih baik terhadap dunia kerja. Dari pengalaman kerja ini juga seorang sumber daya manusia dapat meningkatkan kepercayaan diri dan membangun sebuah jaringan yang tentu akan memberikan keuntungan untuk sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia yang mengantongi pengalaman kerja tentu dapat dikatakan lebih unggul dalam berbagai faktor seperti pemecahan masalah, kepemimpinan, dan masih banyak lainnya.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia ialah stres kerja. Tuntutan dalam melaksanakan peran yang dihadapkan dengan berbagai macam masalah dapat memberikan stres kerja bagi sumber daya manusia itu sendiri. Stres kerja muncul ketika sumber daya manusia merasa tidak mampu menyelesaikan tugasnya dan merasa kewalahan dalam menjalankan tugasnya. Stres sendiri dapat datang dari berbagai macam hal seperti masalah pribadi sumber daya manusia yang

kemudian akan berdampak terhadap kinerja sumber daya manusia tersebut. (Parasian & Adiputra, 2021). Stres kerja sendiri adalah hal yang tidak dapat dihindari oleh sumber daya manusia.

Kinerja yang diharapkan dari sumber daya manusia tentu kinerja yang efisien dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. (Caissar et al., 2022). Kinerja inilah yang akan menentukan kualitas manajemen sebuah perusahaan. Kualitas manajemen yang baik tentu memiliki kinerja yang baik begitu juga sebaliknya kualitas kerja yang buruk tentu memiliki kinerja yang buruk juga.

PT Martindo Fine Foods merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 2011, berlokasi di Komplek Batam Sentosa Blok A.10, Kampung Seraya. Batu Ampar, Batam. Pada mulanya PT Martindo Fine Foods mulai sebagai importir dan juga distributor untuk berbagai macam makanan dan produk yang berbasis susu. Seiring berjalannya waktu, PT Martindo Fine Foods mulai berekspansi ke industri grosir dan barang konsumsi yang bergerak cepat.

PT Martindo Fine Foods menawarkan berbagai macam produk frozen food, seperti buntut sapi, dada ayam kulit, paha tulang ayam, dan masih banyak jenis daging lainnya. Selain itu, PT Martindo Fine Foods juga memiliki berbagai macam produk berbasis susu, seperti freshmilk, yogurt, dan berbagai macam produk lainnya. Juga menawarkan berbagai macam *finger food*, seperti *chicken nugget*, *popcorn chicken* dan berbagai macam produk *finger food* lainnya

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Martindo Fine Foods

DEPARTEMEN	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
		PEREMPUAN	LAKI-LAKI
ACCOUNTING	5	4	1
ADMIN PENJUALAN	6	6	-
AP	3	1	2
AR	4	4	-
COLLECTOR	1	-	1
FINANCE	2	2	-
G.A.P	26	12	14
GUDANG	46	-	46
HRD	2	2	-
LEGAL	1	1	-
LOGISTIK	2	-	2
MARKETING	5	-	5
OPERASIONAL	1	-	1
PAJAK	3	2	1
TOTAL	107	34	73

Sumber: HRD PT Martindo Fine Foods, 2023

Salah satu hal yang dipercaya mampu mendukung kinerja seorang karyawan ialah motivasi pada saat bekerja. Bilamana seorang pekerja mempunyai tingkat motivasi yang tinggi sehingga memiliki semangat yang bertambah untuk mencapai sasaran perusahaan. Selain itu, karyawan dengan motivasi yang tinggi juga cenderung membuat pilihan positif untuk melaksanakan sesuatu. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah dipercaya sulit untuk melaksanakan pekerjaan, hal ini akan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan yang akan menurun. Hal ini menandakan bahwa motivasi dapat mengakibatkan seorang karyawan untuk bekerja keras dalam mencapai tujuannya. (Sutanjar & Saryono, 2019)

Sumber daya manusia sebagai poin utama yang esensial bagi perusahaan. Perusahaan perlu memiliki kesadaran terhadap pentingnya pemberian motivasi kepada karyawan dengan efektif. Tidak mudah bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi seluruh karyawan secara bersamaan. Oleh karena itu, berbagai macam cara yang mampu dilakukan oleh perusahaan salah satunya ialah melalui pemberian apresiasi dan masih banyak cara lainnya. Hal ini dalam rangka perusahaan untuk mencapai peningkatan efisiensi dan juga produktifitasnya. (Alfianika Maharani et al., 2023).

Salah satu usaha PT Martindo Fine Foods dalam menambah motivasi karyawan adalah dengan pemberian apresiasi kepada karyawan berupa liburan ke luar kota. Karyawan yang mengantongi masa kerja lebih dari 2 tahun dapat mengikuti kegiatan liburan ke luar kota tersebut. Selain itu, PT Martindo Fine Foods juga memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja mereka. Seperti penghargaan kepada karyawan terbaik, karyawan yang tidak pernah melakukan absen, karyawan yang selalu tepat waktu, dan masih banyak penghargaan lainnya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti telah melakukan survey terlebih dahulu atau survey sementara dengan membagikan kuesioner sementara yang berisikan indikator-indikator mengenai motivasi kerja. Kuesioner ini dibagikan kepada 30 karyawan. Berikut adalah hasil dari survey sementara yang diperlihatkan pada tabel 1.2:

Tabel 1.2 Kuesioner Prasurvei Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
1	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas.	50%	50%
2	Ruangan tempat saya bekerja nyaman.	13%	87%
3	Suasana tempat saya bekerja sangat mendukung.	7%	93%
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan kesepakatan awal.	83%	17%
5	Hasil kerja saya yang baik selalu mendapatkan pujian.	33%	67%

Sumber: Data Peneliti, 2023

Bersumber pada tabel 1.2, memperlihatkan situasi motivasi kerja terhadap karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Sebanyak 87% berpendapat bahwa tidak adanya ruang kerja yang nyaman. Sebanyak 93% berpendapat tidak adanya suasana kerja yang mendukung. Sebanyak 67% berpendapat bahwa hasil kerja mereka yang baik tidak selalu dipuji. Akan tetapi, sebanyak 83% berpendapat bahwa gaji yang diterima sesuai dengan kesepakatan.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa gaji atau pendapatan yang diterima oleh karyawan bukan merupakan faktor utama yang menentukan motivasi kerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang memadai dan juga pemberian apresiasi memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi karyawan. Beberapa karyawan mungkin akan merasa terbebani dengan suasana kerja yang tidak mendukung sehingga hal ini akan berakibat terhadap motivasi karyawan tersebut yang kemudian akan berakibat terhadap kinerja karyawan. Wilayah kerja yang mampu mengakibatkan karyawan merasa tenang dan juga tentram mampu memajukan semangat karyawan dalam

melaksanakan kewajiban yang telah diberikan. Hal ini juga akan berakibat terhadap kinerja karyawan yang akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi karyawan. (Nurdin & Djuhartono, 2021)

Hasil kuesioner sementara tersebut juga menunjukkan tingkat motivasi yang rendah dari karyawan. Hal ini terlihat dari banyaknya jawaban tidak terhadap lingkungan kerja yang nyaman dan juga pemberian apresiasi kepada karyawan. Kurangnya apresiasi dari perusahaan dan juga lingkungan yang tidak mendukung tentu akan membuat motivasi karyawan menurun dan tidak memiliki semangat melaksanakan pekerjaannya. Untuk memiliki hasil yang optimal pada umumnya perusahaan melakukan berbagai cara agar motivasi karyawan terus meningkat.

Memberikan lingkungan yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dan juga memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan yang baik merupakan salah satu caranya. Akan tetapi, hal ini sepertinya tidak searah dengan apa yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini juga menampakkan perusahaan minim berupaya dalam menyodorkan lingkungan kerja yang nyaman kepada karyawan serta pemberian apresiasi yang masih kurang.

Tabel 1.3 Pengalaman Kerja Karyawan PT Martindo Fine Foods

Departemen	Jumlah	<1 Tahun	<2 Tahun	<5 Tahun	>5 Tahun
Accounting	5	3	-	1	1
Admin Penjualan	6	5	-	-	1
AP	3	2	-	1	-
AR	4	3	-	1	-

Tabel 1.4 Lanjutan

Departemen	Jumlah	<1 Tahun	<2 Tahun	<5 Tahun	>5 Tahun
Collector	1	1	-	-	-
Finance	2	-	-	1	1
GAP	26	4	7	10	5
Gudang	46	18	6	10	12
HRD	2	1	-	1	-
Legal	1	-	-	-	1
Logistik	2	-	-	2	-
Marketing	5	-	-	2	3
Operasional	1	-	-	-	1
Pajak	3	-	2	1	-
Total	107	37	15	30	25

Sumber: HRD PT Martindo Fine Foods, 2023

Bersumberkan pada tabel tersebut terlihat karyawan dengan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun terdapat 37 karyawan. Sebagian pekerja tersebut baru saja menyelesaikan pendidikannya dan ada juga yang baru memasuki dunia kerja. Sehingga, para pekerja tersebut masih belum dapat dikatakan mampu bekerja secara independen dan masih membutuhkan supervisor untuk mengawasi. Dari tabel tersebut dapat diungkapkan karyawan dengan pengalaman kerja lebih sedikit memiliki jumlah yang lebih banyak daripada karyawan yang mengantongi pengalaman kerja yang lebih banyak.

Karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang lebih banyak tentu akan lebih mudah menemukan solusi dalam menyelesaikan masalah dibandingkan dengan karyawan yang menyandang pengalaman kerja yang lebih sedikit. Hal ini dikarenakan karyawan dengan pengalaman kerja lebih banyak, lebih sering menemui masalah dan mencari solusi dibandingkan dengan karyawan yang menyandang

pengalaman kerja yang rendah. Pengalaman kerja yang semakin banyak juga akan menjamin kinerja yang semakin meningkat. (Hutama et al., 2019)

Karyawan yang menyandang pengalaman kerja yang lebih banyak juga cenderung lebih mampu menghadapi tuntutan tugas atau tekanan kerja dibandingkan dengan karyawan yang menyandang pengalaman kerja yang lebih sedikit dikarenakan belum cukup memiliki pengalaman. Akan tetapi pengalaman kerja yang banyak dengan pelaksanaan tugas yang monoton dapat membuat karyawan mengalami kebosanan yang pada akhirnya akan menimbulkan yang namanya stres kerja. (Pajow et al., 2020)

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti telah melakukan survey sementara dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 karyawan. Kuesioner tersebut berisikan indikator mengenai stres kerja. Berikut ini adalah hasil survey sementara yang diperlihatkan pada tabel 1.5:

Tabel 1.5 Kuesioner Prasurvei Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya tidak keberatan dengan tugas tambahan yang diberikan.	13%	87%
2	Saya merasa tuntutan tugas yang diberikan terlalu tinggi.	53%	47%
3	Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya mudah emosi.	83%	17%

Tabel 1.6 Lanjutan

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
4	Saya merasa komunikasi antar sesama terjalin dengan baik.	13%	87%
5	Posisi yang saya terima di perusahaan ini sering terjadi perdebatan antar satu sama lain.	53%	47%

Sumber: Data Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil survey sementara, terlihat bahwa stres kerja karyawan masih belum cocok dengan apa yang diharapkan. sebanyak 87% berpendapat keberatan terhadap tugas tambahan yang diberikan. Sebanyak 53% berpendapat bahwa tuntutan tugas terlalu tinggi. Sebanyak 83% berpendapat bahwa pekerjaan yang berat cenderung membuat lebih mudah emosi. Sebanyak 60% berpendapat bahwa peran yang mereka terima sering bertentangan satu sama lain. Akan tetapi, 87% berpendapat bahwa komunikasi antar rekan terjalin dengan baik.

Hal ini memperjelas bahwa stres kerja karyawan termasuk cukup tinggi dengan banyaknya jawaban ya terhadap tuntutan tugas yang tinggi, walaupun komunikasi antar rekan kerja terjalin dengan baik. Karyawan yang cenderung mudah emosi dikarenakan stres kerja tentu akan mengganggu suasana kerja. Hal ini dapat menyebabkan adanya persaingan atau permusuhan antar sesama karyawan. (Parasian & Adiputra, 2021).

Tuntutan tugas yang berlebihan tentu akan memberikan stres kepada karyawan. Tabel tersebut memperjelas bahwa tuntutan tugas dalam perusahaan cukup tinggi dan perusahaan kurang mampu meminimalisir stres kerja pada karyawan.

Stres kerja tentu memiliki akibat yang lumayan besar terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang terus meningkat bisa memicu kinerja yang semakin merendah, sebaliknya stres kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang semakin meningkat. (Ahmad et al., 2019)

Motivasi juga memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat menimbulkan kinerja yang tinggi sebaliknya motivasi yang rendah dapat menghasilkan kualitas kinerja yang rendah juga. Penilaian terhadap kinerja karyawan ini merupakan salah satu peluang bagus bagi karyawan sendiri. Dengan penilaian kinerja ini dapat diketahui jenjang karir seorang karyawan dengan melihat keunggulan dan juga kelemahannya. Dengan hal ini perusahaan juga dapat memutuskan penetapan gaji, pemberian promosi, dan masih banyak lainnya. (Ariani et al., 2020).

Tabel 1.7 Kinerja Karyawan PT Martindo Fine Foods

2023	Kinerja Karyawan		
	Rata-Rata Evaluasi	Predikat	Keterangan
Januari	75,6	B	BAIK
Februari	78,9	B	BAIK
Maret	68,5	C	CUKUP
April	65,4	C	CUKUP
May	62,7	C	CUKUP
Juni	72,4	B	BAIK

Sumber: HRD PT Martindo Fine Foods, 2023

Bersumberkan tabel 1.7 dapat dikatakan bahwa rata-rata kinerja karyawan masih terbilang cukup rendah. Rata-rata evaluasi kinerja masih berkisaran antara 60 sampai

70 persen. Hal ini terbilang cukup rendah dari target perusahaan yang mengharapkan kinerja dengan 80 persen keatas.

Kinerja karyawan dapat digunakan perusahaan sebagai media untuk melihat perkembangan proyek, dan perkembangan lainnya. Dengan kinerja ini juga perusahaan dapat melihat perilaku karyawan yang kemudian dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi guna meningkatkan motivasi karyawan dan meminimalisir stres karyawan. (Ariani et al., 2020)

Dalam tabel kinerja ini juga terlihat bahwa motivasi karyawan masih tergolong cukup rendah. Rendahnya motivasi yang dipunyai oleh karyawan dapat menandakan tingginya stres kerja yang dihadapi oleh karyawan. Hal ini tentu bukanlah berita bagus bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, dilakukanlah penelitian dengan judul: Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Martindo Fine Foods

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penguraian latar belakang tersebut, maka dapat ditemukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pengalaman kerja membuat karyawan mengalami kesulitan dan lambat dalam bekerja sehingga berdampak terhadap kinerja.
2. Kurangnya pemberian apresiasi dan lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat motivasi karyawan menurun.

3. Kurangnya kinerja karyawan yang berdampak pada target perusahaan
4. Meningkatnya stres kerja yang dialami oleh karyawan sehingga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan penguraian latar belakang dan identifikasi masalah, peneliti melakukan batasan permasalahan dalam penelitian ini, yakni:

1. Variabel yang diteliti berfokus pada Motivasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3), dan Kinerja (Y).
2. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT Martindo Fine Foods yang berjumlah 107 karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah, peneliti menyimpulkan rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Martindo Fine Foods?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Martindo Fine Foods?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Martindo Fine Foods?

4. Apakah motivasi, pengalaman kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Martindo Fine Foods?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan permasalahan yang dirumuskan, dapat diketahui tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Martindo Fine Foods.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT Martindo Fine Foods.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Martindo Fine Foods.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap PT Martindo Fine Foods.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari riset ini adalah dapat memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dibidang yang sama. Dan juga menambah

wawasan bagi peneliti berikutnya yang akan mengambil judul dengan variabel yang sama.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga memiliki manfaat secara praktis, yakni:

1. Bagi Perusahaan

Menjadi masukan untuk perusahaan PT Martindo Fine Foods guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan menjadi informasi tambahan bagi perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Menjadi pedoman pustakan bagi peneliti lainnya dalam melanjutkan penelitian.

3. Bagi Peneliti

Memperdalam ilmu pengetahuan bagi peneliti dan juga mengasah kemampuan peneliti dan melakukan dan membuat sebuah penelitian yang bermanfaat bagi banyak orang.