

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam berkembangnya sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus diperhatikan secara serius oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Era globalisasi yang penuh dengan persaingan, suatu perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan bersaing di pasar global. Jika suatu perusahaan tidak mampu bersaing dan beradaptasi di pasar global maka akan menyebabkan perusahaan tersebut harus mengalami penurunan dari berbagai segi baik dari segi penjualan, kualitas, dan bahkan lebih jauh pada penurunan profit yang akan diperoleh. Dan pada saat ini tidak ada satu perusahaan pun yang bisa mengesampingkan diri atau menutup diri dari pengaruh bisnis internasional.

Dalam menghadapi era globalisasi dan kondisi masyarakat sekarang ini seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, karena ketidak mampuan perusahaan dalam memotivasi dan tingkat stres yang dialami karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Maryoto (2000:91), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2009:)

kinerja adalah kondisi seseorang yang menggambarkan kecenderungan dari nilai-nilai yang diperoleh dari penilaian-penilaian periode.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para karyawan, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi dan stres kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktifitas karyawan.

Menurut Sartono dan Syarif (1984:84), Masalah yang sering terjadi saat ini adalah sebelumnya kinerja perusahaan cukup baik tapi dalam kurun waktu tertentu kinerja yang dihasilkan karyawan menurun, hal itu disebabkan karena karyawan itu sendiri, salah satu contohnya yaitu masalah kurangnya motivasi dari atasan dan stres yang dialami oleh karyawan karena pekerjaannya. Hal tersebut akan membuat kinerja karyawan menurun.

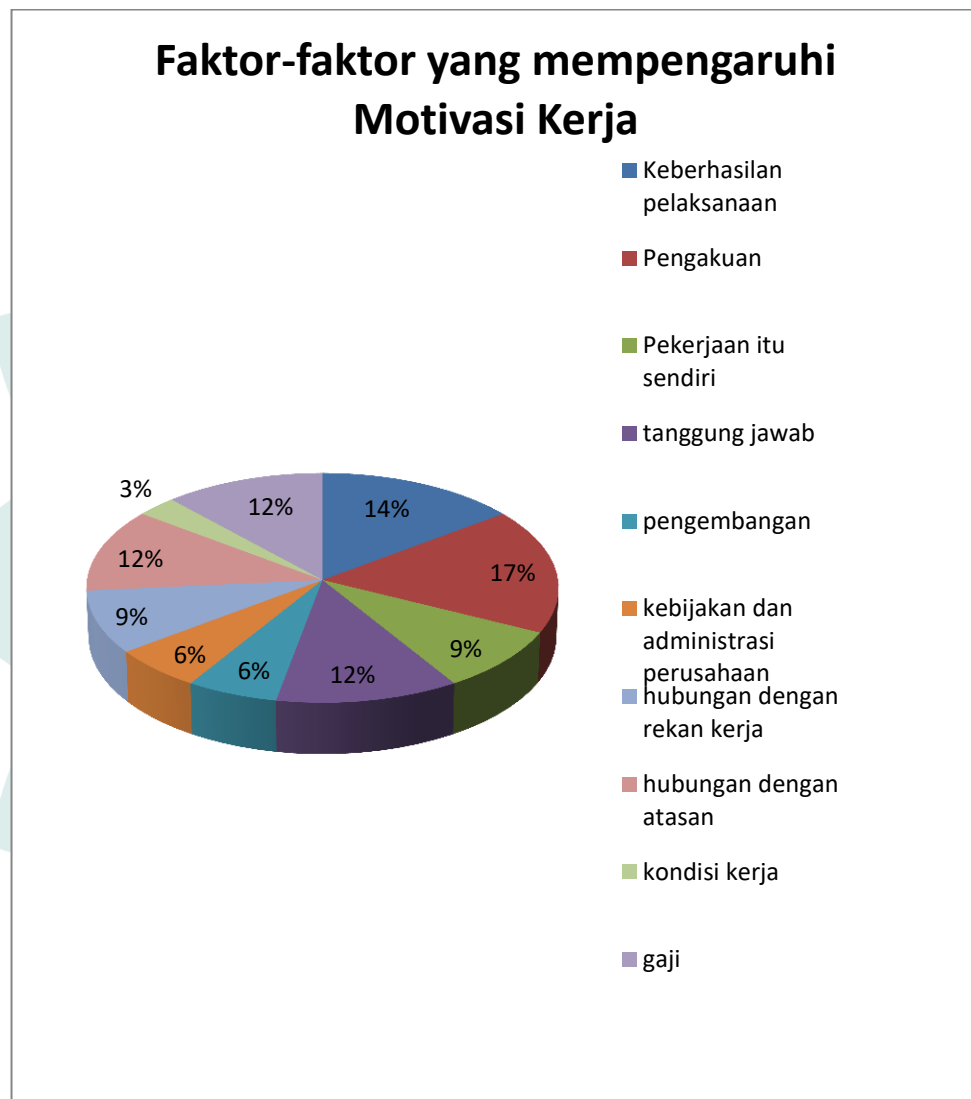
Perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik atau tinggi akan mempengaruhi hasil produksi perusahaan tersebut dan perusahaan tentunya akan memperoleh banyak keuntungan. Dan sebaliknya jika kinerja turun maka akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi yaitu motivasi. Motivasi terbentuk dari situasi kerja yang baik.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai dorongan untuk seseorang melakukan suatu hal. Misalnya bekerja, seorang karyawan bekerja karena ia harus mencari uang untuk kebutuhan hidupnya.

Berbagai cara ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memberikan motivasi dan memperhatikan stres kerja yang dialami karyawannya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten dan tidak maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan faktor pengakuan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi pekerjaannya dan perusahaan juga memperhatikan faktor-faktor penyebab stres kerja yang di duga berasal dari pekerjaan mereka seperti beban kerja, hubungan dengan atasan yang kurang baik.

Dengan adanya motivasi kerja, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Motivasi kerja juga dapat timbul dari diri sendiri atau dari orang lain, bisa juga timbul dari atasannya bahkan bisa juga dari bawahannya. Dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.



(Gambar 1.1 Faktor-faktor motivasi)

Berdasarkan hasil mini riset diatas, dapat dilihat faktor-faktor yang paling memotivasi karyawan dalam bekerja adalah keberhasilan pelaksanaan, dalam hal ini karyawan merasa perusahaan kurang memperhatikan hal-hal yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan, pengakuan dan hubungan dengan atasan. Apabila perusahaan memperhatikan faktor-faktor tersebut maka karyawan akan lebih termotivasi dan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Terpenuhi pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktifitas serta kinerja karyawan.

Motivasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, jadi memotivasi orang lain bukan sekedar mendorong atau memerintah seseorang melakukan sesuatu, melainkan sebuah seni yang melibatkan berbagai kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain.

Selain motivasi, stres kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja biasanya terjadi karena beban kerja yang melampaui kemampuannya maka hal ini dapat mengakibatkan stres terhadap individu tersebut. Stres kerja tersebut di duga terjadi karena ada tekanan baik dari lingkungan internal perusahaan maupun dari lingkungan eksternal. Stres yang dialami oleh karyawan secara langsung akan mempengaruhi kinerja mereka. Hani Handoko (2014:199), Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Apabila stres yang dialami terlalu besar maka bisa mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.



(Gambar 1.2 Faktor-faktor Stres Kerja)

Menurut mini riset diatas faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu: Beban kerja, beban kerja yang diberikan kepada karyawan dirasa tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, konflik peran muncul karena komunikasi sesama karyawan tidak berjalan dengan baik sehingga menimbulkan kecemasan, dan pengembangan. Artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutannya.

Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres terhadap karyawannya dan mengambil tindakan untuk mengurangi tingkat stresnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas proses komunikasi dua arah di antara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stres akan selalu karyawan. Stres sebagai suatu

ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Robbins (2008), Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Sumber daya manusia tidak akan mencapai tujuan perusahaan yang optimal apabila individu-individu tersebut mengalami stres kerja. Oleh sebab itu penting sekali stres kerja dalam sebuah perusahaan diminimalisir guna memberikan semangat kerja yang optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan dan kemajuan perusahaan.

Motivasi dan stres kerja merupakan beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Maka dari itu dua aspek tersebut penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi agar hasil yang diharapkan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi tersebut.

PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk. merupakan perusahaan industri yang bergerak di bidang pembuatan alas kaki yang cukup besar dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja.

Tinggi rendahnya motivasi dan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya karyawan PT. Primarindo Asia Infrastructure divisi produksi, divisi pemasaran dan divisi pemasaran yang tidak masuk ke perusahaan seperti yang tergambar pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Presentasi Kehadiran Karyawan
PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk.
Tahun 2012-2016

Tahun	Kehadiran	Ketidak hadiran	Mangkir
2012	90,5%	5,3%	4,2%
2013	89,3%	6,1%	4,6%
2014	87,4%	6,8%	5,8%
2015	85,8%	7,7%	6,8%
2016	84,9%	8,2%	6,9%

Sumber: Bagian Operasi PT. Primarindo Asia Infrastucture Tbk.

Dari tabel diatas, maka terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan mendominasi menurun dari tahun ke tahun. Semakin menurunnya tingkat kehadiran karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja . Dalam hal ini perusahaan harus bisa mengatasi masalah diatas, agar tidak terhambatnya penjualan produk yang akan menghasilkan laba.

Dari beberapa fenomena yang terjadi pada PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk. ada beberapa hal yang menyebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan antara lain: keberhasilan pelaksanaan, pengakuan dan hubungan dengan atasan. Hal yang berpengaruh bagi karyawan sehingga mengalami stres kerja antara lain: beban kerja, konflik peran dan pengembangan, dimana apabila pimpinan dapat bersikap bijak dan mendengar aspirasi dari karyawan kemungkinan karyawan mengalami stres dalam bekerja akan sedikit berkurang. Hal ini pula yang membuat karyawan menjadi kurang termotivasi dalam pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka timbul ketertarikan peneliti untuk meneliti tentang “PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN” studi di PT. Primarindo Asia Infrasrtucuture Tbk.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas masalah motivasi dan stres kerja merupakan hal mendasar yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah:

1. Masih terdapat karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik seperti cenderung santai dalam melakukan pekerjaannya.
2. Terdapat penurunan presentase kehadiran karyawan.
3. Perlunya mengelola motivasi dan stres kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia Infrasructure Tbk?
2. Apakah terdapat pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia Infrastructure.

2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia Infrastructure.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia Infrastructure.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk penelitian lebih lanjut.
- b. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Masyarakat terutama terhadap karyawan perusahaan.
- b. Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan bagi PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk sebagai suatu informasi dan bahan evaluasi mengenai Motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan salah satu fungsi dari sumber daya manusia, untuk itu motivasi sangat penting untuk karyawan agar mendorong karyawan semangat untuk bekerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Seperti menurut Frederick Herzberg bahwa setiap orang akan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor yang

membuat orang merasa puas, diantaranya kualitas hubungan antar pribadi dengan rekan kerja, atasan dan bawahan, jaminan pekerjaan, kondisi kerja dan gaji. Dan faktor yang membuat orang merasa tidak puas, diantaranya: pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, kemungkinan berkembang, prestasi dan pengakuan.

Dari penjelasan di atas bahwa motivasi merupakan rangsangan untuk karyawan agar lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan yang lebih baik untuk perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi senantiasa memiliki semangat dan dorongan kerja untuk giat bekerja guna mencapai kinerja yang optimal. Kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan sesuai dengan peran serta dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan dalam upaya meningkatkan tujuan organisasi.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

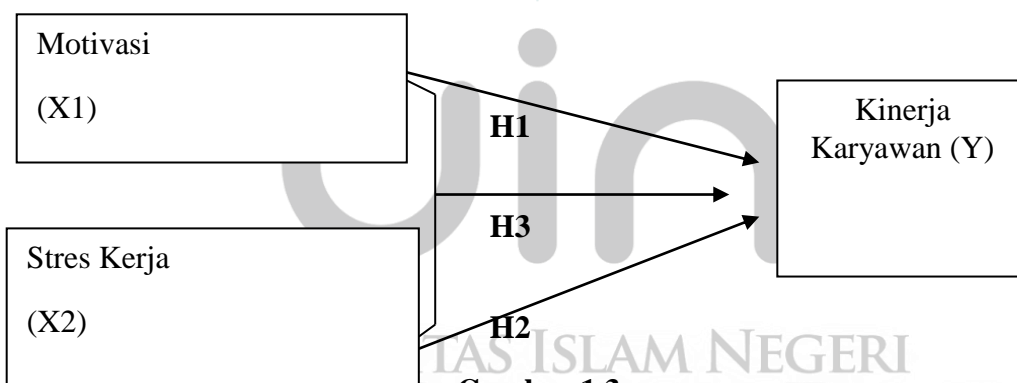
Stres kerja yang tidak dapat diatasi dengan baik oleh karyawan, akan menimbulkan efek negatif bagi kinerja karyawan itu sendiri. Ketika pembagian waktu kerja mengganggu ritme pola hidup karyawan sehari-hari, akan menyebabkan emosi tidak stabil, tidak bisa rileks, mudah panik, yang menyebabkan stres kerja yang optimal. Karyawan yang dapat mengontrol stres kerjanya dengan baik akan mempunyai kinerja yang baik. Gejala perilaku stres yang optimal akan menurunkan tingkat inisiatif karyawan. Gejala perilaku stres yang tidak dapat diatasi dengan baik oleh perusahaan akan semakin membawa dampak buruk pada kinerja karyawan. Semakin sedikit gejala perilaku stres, gejala psikologis, dan tuntutan tugas yang dirasakan karyawan maka akan

meningkatkan kinerja karyawan. Bisa dikatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Timothy (2009:57), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan dorongan yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan demi mencapai sesuatu tujuan yang diinginkan. Motivasi yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja yang tidak dapat diatasi dengan baik oleh karyawan, akan menimbulkan efek negatif bagi kinerja karyawan itu sendiri. Ketika pembagian waktu kerja mengganggu ritme pola hidup karyawan sehari-hari, akan menyebabkan emosi tidak stabil, tidak bisa rileks, mudah panik, yang menyebabkan stres kerja yang optimal. Karyawan yang dapat mengontrol stres kerjanya dengan baik akan mempunyai kinerja yang baik.



Gambar 1.3

Kerangka pemikiran

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis I

Ho : tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT.
Primarindo Asia Infrasructure Tbk

Ha : terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Primarindo
Asia Infrasructure Tbk

Hipotesis II

Ho : tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.
Primarindo Asia Infrasructure Tbk

Ha : terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.
Primarindo Asia Infrasructure Tbk.

Hipotesis III

Ho :tidak terdapat pengaruh motivasi dan stres kerja kinerja karyawan PT.
Primarindo Asia Infrasructure Tbk

Ha : terdapat pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan
PT. Primarindo Asia Infrasructure Tbk

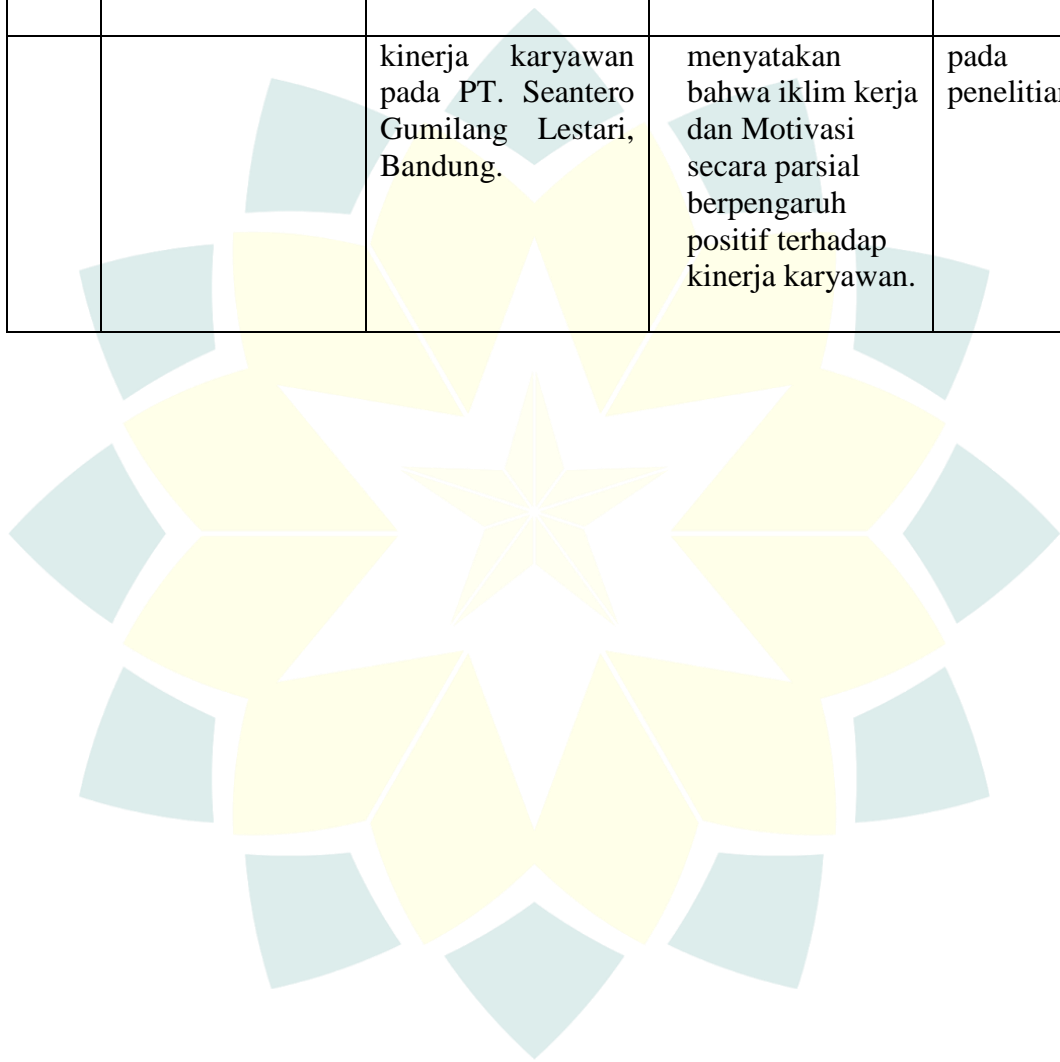
Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan
1.	Maqfiranti (2014)	Pengaruh stres dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Bumi jasa Utama makasar	Tidak signifikannya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai t- hitung < dari pada tabel t-tabel: dimana nilai t-hitung untuk variabel stres kerja (X1) sebesar 0,790 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,688 dengan tingkat signifikan 0,435	Tidak ada variabel lingkungan kerja dan tempat penelitian berbeda.
2.	Tommy Meilitza (2009)	Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor stres kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ATC MATSC	Tempat penelitian yang berbbeda
3.	Noviansyah & zunaidah (2011)	Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja	Pengujian terhadap hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.	Tempat penelitian yang berbeda

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan
4.	Reni Marsinta	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung	Kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, akan tetapi terdapat pengaruh yang kecil. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi, cukup besar mempengaruhi variabel kinerja pegawai, selain variabel motivasi. Dengan demikian hipotesis konseptual mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai teruji.	Tempat penelitian yang berbeda
5.	Drs. Nalom Siagian. (2013)	Pengaruh iklim kerja, intensif dan Motivasi Kerja terhadap pegawai di PT. Kawasan industri Medan	Dari hasil pengujian tersebut terlihat bahwa variabel iklim kerja yang paling berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT. Kawasan Industri Artinya Variabel iklim kerja, Insentif, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Kawasan Industri zmedan	Tidak ada variabel iklim kerja, intensif dan tempat penelitian yang berbeda.
6.	Nurjannah (2017)	Pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap	Berdasarkan hasil penelitian tersebut	Tidak ada variabel iklim kerja dan terdapat perbedaan

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan
		kinerja karyawan pada PT. Seantero Gumilang Lestari, Bandung.	menyatakan bahwa iklim kerja dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	pada objek penelitian.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG