

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan sangat ingin karyawannya berprestasi, karena memiliki karyawan yang unggul dapat meningkatkan kinerjanya. Jika penilaian prestasi kerja sangat diperhatikan, maka akan menjadi fokus bagi pegawai serta untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. Penilaian kinerja sangat penting dalam arti dan perannya dalam pengambilan keputusan pada berbagai masalah, seperti menentukan kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, pengenalan penempatan, promosi atau penghapusan, sistem penghargaan dan banyak aspek lainnya. Dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *stress* kerja karyawan antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat *stress*, kesehatan tempat kerja, sistem kompensasi, desain kerja, dan faktor keuangan, teknis, dan perilaku lainnya. Termasuk dengan hal tersebut, upaya peningkatan kinerja pegawai antara lain dengan memperhatikan tingkat *stress* kerja pegawai tersebut. *Stress* juga dapat terjadi apabila pada kondisi tersebut terjadi perbedaan aspirasi antara pegawai, disisi lain pihak permasalahan perusahaan harus segera diselesaikan karena menyangkut keberlangsungan operasional perusahaan. Dan pada kondisi saat ini yang mengalami pengurangan karyawan serta PO perusahaan menurun karena adanya masa pandemi saat ini, itu juga membuat tingkat *stress* kerja naik dan kinerja karyawan menurun.

Seberapa banyak *stress* kerja yang berkelanjutan bagi seseorang timbul bergantung pada bagaimana orang tersebut menanganinya, dimana

stress kerja adalah dampak seseorang pada berbagai bahasa atau keluhan dalam kelompok kerja yang merugikan. Artinya, *stress* kerja bukan hanya soal mengeluhkan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tetapi juga bisa disebabkan oleh kesenjangan kepribadian antara orang lain dan lingkungannya. Penyebab *stress* kerja adalah sebagai berikut : Konten tugas yang tidak selesai, dukungan dari *klain* lain, rotasi karir, ketidaktertarikan di parlemen, bantuan parlemen, sifat misi dan pencapaian tujuan misi yang ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Yang digunakan sebagai objek penelitian yaitu PT. Doosan Dunia Busana, dengan adanya pertimbangan selama ini terdapat faktor yang menyebabkan *stress* kerja terjadi kepada karyawan. Bisa dilihat dengan munculnya keluhan karyawan karena begitu banyaknya tekanan kerja yang diiberikan. Seperti target kerja sebanyak 1042 pcs/hari yang sangat membebani karyawan. Tegasnya peraturan kerja yang ditetapkan selain berguna untuk memperkuat kedisiplinan juga menimbulkan beban bagi karyawan yang pada akhirnya menimbulkan *stress* kerja. Sebagai contoh yaitu penurunan upah karyawan jika telat memasuki area kerja. Hal tersebutlah faktor utama munculnya *stress* kerja.

Di lain hal sebagai sebuah tindakan yang dilakukan oleh pihak perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan banyak *support* yang bisa mendorong karyawan untuk lebih memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Selain itu perlu juga adanya motivasi kerja yang pada dasarnya berfokus pada perilaku karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Perlu diingat pula bahwa motivasi karyawan memiliki 4 sklills para owner perusahaan yang bisa mempengaruhi semua aspek tindakan untuk mengikuti bentuk tindakan yang di inginkan perusahaan. Fakta ini mendukung upaya untuk melakukan analisis terhadap faktor pendorong bagi perusahaan dalam kinerja karyawan itu sendiri.

Motivasi kerja diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan sehingga karyawan terdorong untuk mengembangkan motivasinya secara maksimal, karena tanpa motivasi yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Keberhasilan pengolahan organisasi atau perusahaan bisnis sangat penting ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, anatara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Motivasi yaitu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keihklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Namun, selama ini perusahaan juga telah berusaha memaksimalkan kinerja karyawan dan memberikan motivasi kerja berupa insentif finansial dan non finansial. Motivasi finansial berupa upah, kenaikan jabatan, tunjangan anak dan istri serta bonus tahunan, dan tunjangan kehadiran bagi karyawan yang memiliki absensi penuh dalam satu bulan mendapatkan tambahan upah mulai dari Rp. 25.000.00 menjadi Rp. 100.000.00 perbulan. Selain itu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan juga memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan berperilaku baik dalam bekerja di perusahaan, penghargaan diberikan secara langsung dan dijamin oleh pimpinan perusahaan yaitu jaminan penyediaan keselamatan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul: “ **Pengaruh *Stress* Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Doosan Dunia Busana**”.

1.2 Pembatas Masalah

Untuk fokus pada masalah dan mempersempit ruang lingkup diskusi, perlu untuk membatasi masalah. Survei ini dilakukan hanya pada karyawan produksi yang bekerja lebih dari satu tahun.

1.3 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang ada, yaitu dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *stress* terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Dunia Busana ?
2. Apakah *Stress* kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Doosan Dunia Busana ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *stress* kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Dunia Busana ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *stress* kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Dunia Busana.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *stress* kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Doosan Dunia Busana.
3. Untuk menguji pengaruh yang signifikan antara *stress* kerja dengan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Dunia Busana.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis (guna laksana)

a. Bagi Penulis

Penulis mendapatkan dan menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bidang sumber daya manusia secara rill, khususnya mengenai kemampuan dan motivasi kerja serta kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian akan memberikan wawasan yang dapat digunakan sebagai dokumen kontribusi bagi manajemen pada PT. Doosan Dunia Busana.

2. Manfaat Teoritis (Keilmuan)

a. Hasil penelitian ini sebagai sarana dalam menambah wawasan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh pada masa perkuliahan.

b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pemahaman lebih dalam mengenai kemampuan dan motivasi kerja serta kinerja karyawan.



