

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi dan sektor ekonomi yang sangat pesat mengakibatkan pertumbuhan dan berkembangnya dunia usaha dan pertumbuhan bisnis yang secara tidak langsung akan memacu pertumbuhan industri di tanah air.

Dalam dunia usaha yang semakin maju dan berkembang, tentu semakin banyak pula perusahaan baru yang berdiri di Indonesia. Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu cara dalam memaksimalkan keuntungan perusahaan adalah dengan mencari SDM yang berpotensi, dan punya tanggung jawab yang tinggi. Karena faktor yang paling utama dari sebuah perusahaan didalam menunjang semua kegiatan produksi tersebut adalah faktor sumber daya manusia (SDM), selain faktor modal, pasar, metode, mesin, dan material.

Peran sumber daya manusia didalam perusahaan merupakan modal besar yang menunjang perusahaan untuk tercapainya tujuan dan target sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan, dimana kinerja karyawan sangat menentukan berkembang atau tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu kinerja karyawan

perlu diperhatikan secara layak dan adil, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh dengan tanggung jawab.

Kinerja terjemahan dari "*performance*" yang berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti,2007:21). Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sariyathi (2006), adalah : motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik kerja, sistem kompensasi, tingkat stress, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-perilaku lainnya. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dipenuhi oleh pihak manajemen atau perusahaan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang akan berlanjut pada penurunan target yang akan dicapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah Motivasi. Dimana Motivasi adalah hal yang wajib dilakukan agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai untuk mencapai tujuan yang di harapkan (Bangun, 2012, p.312; Torang, 2013, p.57)

Faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah tingkat stress. Dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan, semakin tinggi juga tekanan sebuah perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan.

Dengan adanya tekanan yang diberikan oleh perusahaan, membuat karyawan di tuntut untuk bekerja dibawah tekanan dan dituntut untuk mempunyai ritme kerja yang serba cepat yang mengakibatkan karyawan menjadi cepat lelah, dan tidak bergairah untuk bekerja. Keadaan tersebut mendorong mereka lebih lambat dalam mengerjakan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan.

Charles D. Spielberger (Dhania:2010) menyebutkan bahwa stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stress juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Apabila seorang karyawan menanggapi tekanan yang terjadi dalam dirinya dengan negatif, maka produktifitasnya akan menurun. Sehingga kinerjanya akan ikut menurun. Oleh karena itu, stress kerja yang tinggi akan membuat menurunnya kinerja karyawan (Suprihanto, 2003:63-64).

Stres dapat diartikan sebagai keadaan yang tidak diinginkan seseorang, keadaan yang membuat seseorang tidak nyaman, keadaan yang merupakan ancaman atau tekanan untuk seseorang. Jika seseorang mengalami stress maka dia akan khawatir, tegang, takut, cemas, resah, gugup, was-was dan lain sebagainya.

Pengertian lain dari Holyroyd dan Lazarus (1982) yaitu stress psikologis membutuhkan penilaian bahwa tuntutan lingkungan dan/atau internal yang melebihi sumber daya individu untuk mengelolanya. Intinya stress itu karena terjadi ketidakseimbangan antara kemampuan individu dengan tuntutan yang ada.

Stres itu positif atau tidak ? itu kembali ke pribadi masing-masing, tergantung bagaimana seseorang memandang dan menghadapi stres itu. Bisa jadi positif dan bisa jadi negatif. menjadi positif jika seseorang memandang stres sebagai sensor bahwa dirinya masih hidup karena hidup memang penuh dengan masalah, kualitas hidup seseorang bergantung pada bagaimana mereka menyikapinya. Jika karena stress memacu seseorang untuk berbuat lebih atau menjadi termotivasi untuk menyelesaikannya. Masalah dipandang sebagai tantangan/challenge. Ini sangat positif.

Stres dipandang negatif jika tuntutan dianggap sebagai masalah, apapun yang dirasakan dan ternyata tidak sesuai dengan apa yang diinginkan, ini menjadi masalah. Hal ini akan menyebabkan kecemasan, depresi, dan murung. Hal ini dapat mempengaruhi kondisi kesehatan, seperti terjadi peningkatan tekanan darah, nafas cepat, tegang. Stress yang negatif ini bisa berlangsung dalam jangka waktu pendek atau panjang tergantung pada kemampuan seseorang untuk mengendalikannya.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Ecco Indonesia Sidoarjo, adalah bagian dari Ecco Group, salah satu merk sepatu dengan kualitas tinggi di dunia berasal dari Denmark. PT. Ecco Indonesia Sidoarjo sendiri adalah perusahaan

produksi sepatu dimana perusahaan ini mengutamakan mutu dan kualitas yang terbaik dan menjadikan Ecco Group salah satu produsen sepatu terdepan di dunia. Pabrik PT. Ecco Indonesia didirikan di Sidoarjo, Jawa Timur sejak tahun 1991.

Peneliti dalam penelitian ini mengambil divisi produksi pembuatan sepatu, dimana divisi ini bertugas memproduksi ribuan sepatu yang siap ekspor ke luar negeri. Divisi produksi mempunyai karyawan sekitar 120 orang, dengan tugas dan pekerjaannya masing-masing. Tugas-tugas ini dibagi menjadi *production operator* dan *shoe constructor*.

Dari hasil observasi, peneliti menemukan adanya masalah pada jumlah hasil produksi yang tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1

**Tabel Hasil Produksi PT. ECCO  
Indonesia Tahun 2014-2017**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Produksi (Pasang)</b>
2014	70.000	66.701
2015	70.000	64.870
2016	70.000	64.362
2017	70.000	63.120

*Sumber : Data Internal Perusahaan*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa target hasil produksi dari tahun 2014 sampai dengan 2017 tidak mengalami perubahan. Tetapi jumlah produksi dari tahun 2014 sampai 2017 terjadi penurunan.

Indikasi penurunan produksi yang terlihat pada tabel 1.1 di atas disebabkan oleh tingkat stres kerja dan motivasi kerja yang rendah. Tidak tercapainya target produksi mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi kerja yang rendah.

Tabel 1.2

**Survei awal 30 karyawan divisi produksi PT. ECCO INDONESIA**

NO	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Apakah beban kerja yang diberikan perusahaan kepada anda terlalu berat	1	5	3	17	4

*Sumber : Karyawan divisi produksi*

Berdasarkan data pada tabel 1.2 peneliti memilih 30 orang karyawan untuk dijadikan survei awal guna mengetahui adanya stres kerja yang berada di PT. Ecco Indonesia Sidoarjo, khususnya di divisi produksi.

Survei awal menyatakan pertanyaan apakah beban kerja yang diberikan perusahaan kepada anda terlalu berat, berdasarkan tabel 1.2 banyaknya karyawan yang menyatakan STS 1 karyawan, TS 5 karyawan, N 3 karyawan, S 17 karyawan, SS 4 karyawan. Banyaknya 17 karyawan yang menjawab setuju menjelaskan bahwa hal itu menunjukkan adanya indikasi Stres Kerja Karyawan di dalam perusahaan khususnya divisi produksi PT. Ecco Indonesia Sidoarjo.

Tabel 1.3

**Tabel Ketidakhadiran Karyawan Tahun  
2014-2017**

<b>tahun</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Ijin</b>	<b>alpha</b>	<b>total</b>
2014	109	23	40	98
2015	113	35	46	119
2016	116	26	53	123
2017	120	40	58	144

*Sumber : Data Internal Perusahaan*

Berdasarkan tabel 1.3 di atas diketahui bahwa dari tahun 2014 sampai 2017, jumlah karyawan yang tidak masuk kerja mengalami peningkatan.

Berdasarkan observasi langsung diperoleh keterangan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kinerja karyawan diindikasikan karena kurangnya motivasi kerja pegawai yang ditandai dengan tingkat absensi yang meningkat, hubungan antar karyawan yang kurang terjalin dengan baik, sebagai contoh didalam hal bekerja sama sering terjadi saling tidak cocok, dan kurangnya komunikasi yang terjalin saat bekerja. Sesuai dengan teori motivasi hubungan akan pertalian David Mc Clelland yang menyatakan motivasi yang baik ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bersahabat, lebih senang dengan bekerja sama, senang bergaul, agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif bila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana bekerja sama. Padahal dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan, diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi serta berkeinginan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

Kondisi ini diperlukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, jika karyawan mempunyai motivasi tinggi, maka mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya, sehingga akan diperoleh kepuasan yang maksimal.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58% dari karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan 42% dari karyawan kehilangan motivasi atau sangat kehilangan motivasi (McCarthy, 2013).

Dengan banyaknya karyawan yang mengalami stress kerja dan rendahnya motivasi kerja karyawan sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Jika keadaan itu terus menerus terjadi, perusahaan akan banyak mengalami kemunduran atau kerugian. Karena itu perlu adanya tindakan nyata agar penurunan kinerja tidak terus menerus terjadi.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti mencoba mengidentifikasi, mendeskripsikan serta menganalisis permasalahan tersebut dengan mengemukakan dalam bentuk karya tulis yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ecco Indonesia”**



## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ecco Indonesia?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ecco Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas. Maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ecco Indonesia
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ecco Indonesia

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

### **1. Bagi perusahaan**

Memberikan masukan terhadap masalah yang dihadapi serta memberikan bahan pertimbangan guna mengambil langkah kebijaksanaan selanjutnya khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**2. Bagi pihak lain**

Sebagai sumber informasi dan memberikan sumbangan pemikiran khususnya mengenai pengaruh stress kerja dan motivasi kerja.