

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan bersama. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Kinerja atau performance karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan perkembangan bisnis perusahaan dan dapat memberikan hasil yang baik. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal (Nurchayani dan Adnyani, 2016).

Menurut Astianto (2014) Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan

kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Tjiabrata, Lumanaw dan Dotulong, 2017)

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Sutrisno , Fathoni dan Minarsih, 2016). Dengan adanya pemberian Motivasi 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 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 (Wijaya dan Andreani, 2015).

Menurut (Widhianingrum, 2017) Motivasi Kerja merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan, dengan pemberian motivasi yang tepat akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat (Ericka, Suryani, Hoiriah dan Vidada, 2020).

Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan

untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting didalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna (Hasyim, Maje, Alimah dan Priyadi, 2020)

PT. Surabaya Autocomp Indonesia yang berlokasi di Ngoro Industrial Park Kav T-1, Jarang Sari, Lolawang, Kec. Ngoro, Mojokerto, Jawa Timur yang bergerak dibidang perakitan kabel mobil yang dimana Motivasi Kerja karyawan pada PT Surabaya Autocomp Indonesia dinilai masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari hasil laporan hasil produksi di bagian *Taping* PT.Surabaya Autocomp Indonesia sebagai berikut :

Tabel 1.1 Laporan Hasil Produksi pada bagian *Taping* Tahun 2016 – 2020

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Pencapaian
2016	150.100.250	110.352.531	73.52%
2017	150.100.250	113.287.288	75.47%
2018	150.100.250	108.092.341	72.01%
2019	150.100.250	106.377.961	70.87%
2020	150.100.250	102.110.178	68.03%

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa laporan hasil produksi *Taping* PT. Surabaya Autocomp Indonesia selama lima tahun terakhir. Hasil Produksi di bagian *Taping* PT. Surabaya Autocomp Indonesia mengalami fluktuasi pada tahun 2016-2020 dan tidak sesuai dengan target perusahaan. Presentase target produksi pada tahun 2016 sebesar 73,52% dari yang ditargetkan oleh perusahaan, pada tahun 2017 target yang dicapai sebesar 75,47%. Pada tahun 2018 dimana target produksi yang dicapai sebesar 72,01%. Pada tahun 2019 sebesar 70,87% dan pada tahun 2020 hanya sebesar 68,03%.

Tidak tercapainya target produksi terjadi karena kesalahan produksi di bagian *Taping* atau keterlambatan pengerjaan produksi pada tahun 2016 di setiap bulannya yang cenderung meningkat tersebut yang merupakan bentuk fenomena yang berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan. Hal ini harus segera ditangani oleh perusahaan agar tidak menjadi masalah yang jadi berlarut-larut. Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan dalam bekerja di PT Surabaya Autocomp Indonesia .

Motivasi kerja yang dirasa masih kurang juga di PT Surabaya Autocomp Indonesia dapat dilihat dari data Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan produksi *Taping* di PT. Surabaya Autocomp Indonesia sebagai berikut :

Tabel 1.2 Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Desember 2019 – November 2020

No	Jumlah karyawan	Bulan	Jumlah karyawan yang terlambat	Presentase
1	350	Desember 2019	20	5.71%
2	350	Januari 2020	30	8.57%
3	350	Februari 2020	35	10.00%
4	350	Maret 2020	33	9.43%
5	350	April 2020	22	6.29%
6	350	Mei 2020	25	7.14%
7	350	Juni 2020	28	8.00%
8	350	Juli 2020	30	8.57%
9	350	Agustus 2020	37	10.57%
10	350	September 2020	40	11.43%
11	350	Oktober 2020	42	12.00%
12	350	November 2020	43	12.29%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa adanya fluktuasi pada rekapitulasi keterlambatan karyawan pada Desember 2019 hingga November 2020. Pada Desember 2019 presentase keterlambatan karyawan sebanyak 5,71%. Pada Januari 2020 sebanyak 8,57%. Pada Februari 2020 sebanyak 10%. Pada Maret 2020 sebanyak 9,43%. Pada April 2020 sebanyak 6,29%. Pada Mei 2020 sebanyak 7,14%. Pada Juni 2020 sebanyak 8%. Pada Juli 2020 sebanyak 8,57%. Pada Agustus 2020 sebanyak 10,57%. Pada September 2020 sebanyak 11,43%. Pada Oktober 2020 sebanyak 12% dan November 2020 sebanyak 12,29%.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan suatu aktifitas kerja. Motivasi kerja mendorong timbulnya perilaku dan mempengaruhi serta merubah perilaku. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong timbulnya perilaku, pengarah dan penggerak. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai sebagian besar bergantung pada motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja cenderung akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Semakin meningkatnya motivasi kerja pada karyawan diharapkan terjadi penurunan tingkat kesalahan dalam produksi, serta meningkatkan jumlah produksi pada bagian *Taping* di PT. Surabaya Autocomp Indonesia.

Stres merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan. Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang. Termasuk kendala atau tuntutan yang di kaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Faktor penghambat lain, terhadap kinerja karyawan adalah adanya tekanan yang dirasakan oleh karyawan yang ditimbulkan oleh faktor organisasi. Dalam perkembangannya, ada beberapa faktor organisasi yang secara positif mampu menimbulkan stres ditingkat kerja. Diantaranya konflik, ketersaingan, beban kerja, situasi kerja, gaya kepemimpinan dan struktur organisasi. (Sulastris dan Onsardi, 2020)

Dalam mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dari permasalahan baik itu dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan yang dapat menimbulkan stres

kerja karyawan. Stres kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan dapat berdampak terhadap menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, apabila itu terjadi maka kinerja yang diharapkan tidak akan mampu dicapai. (Amalia, Suwendra dan Bagia, 2016)

Menurut Massie, Areros dan Rumawas (2018) Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan 12 karyawan PT Surabaya Autocomp Indonesia memilih 2 indikasi yang menyebabkan stres kerja karyawan di PT Surabaya Autocomp Indonesia , yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.3 Indikasi Stres Kerja Karyawan PT Surabaya Autocomp Indonesia

No	Indikasi Stres Kerja Karyawan	Jumlah
1	Bekerja dibawah tekanan	6
2	Kerja sistem shift yang menguras energi	5
3	Karyawan diharuskan berdiri selama melaksanakan pekerjaannya (kecuali waktu istirahat)	7
4	Tidak kuat dengan kritikan yang diberikan oleh Leader	6
	Total	24

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja instansi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing instansi. Hanya instansi yang memiliki daya saing tinggi yang akan tetap eksis dalam era kompetitif ini. Instansi harus dapat mengelola semua potensi yang ada baik itu internal maupun eksternal. Perubahan ini terjadi di lingkungan instansi, baik internal maupun eksternal akan membawa konsekuensi logis kepada perubahan sumber daya manusia pengelola instansi. Oleh karena itu diperlukan suatu konsep dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang ditujukan agar kinerja maksimal pegawai dalam sebuah organisasi dapat dicapai dengan baik sehingga dapat menjaga kelangsungan kehidupan organisasi dimasa mendatang (Budianto dan Katini, 2015).

Kinerja menurut Torang (2013:74), adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atas apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan memiliki beberapa indikator penting seperti kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Leonardo dan Andreani, 2015).

Berdasarkan penelitian, Naharuddin dan Sadegi (2013) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja (Lestary dan Harmon, 2017).

Menurut Kiruja dan Elegwa (Kiruja, 2013) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa

kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Hayim, Maje, Alimah dan Priyadi, 2020).

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka menarik untuk dilakukan penelitian mengenai bagaimana kinerja karyawan di suatu perusahaan, apakah motivasi kerja dan stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan / organisasi.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Surabaya Autocomp Indonesia)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan peneliti, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Taping di PT. Surabaya Autocomp Indonesia?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Taping di PT. Surabaya Autocomp Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Taping di PT. Surabaya Autocomp Indonesia.
2. Untuk menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Taping di PT. Surabaya Autocomp Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang materi yang didapat selama kuliah. Peneliti dapat langsung mengaplikasikan teori-teori yang sudah di dapat di lapangan.

2. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini dapat menambah sebagai sumber informasi dan referensi bagi pembaca yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah ini di masa yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan untuk perusahaan agar lebih baik dan maju dalam mengembangkan usahanya dan mengetahui kinerja karyawan terhadap perusahaan

