

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia saat ini berada di era revolusi 4.0 yang dimana industri digital sebagai acuan dalam menjalani kehidupan. Munculnya sebuah paradigma baru bahwa peranan manusia adalah suatu kenyataan yang merupakan arah paling strategis dan sebagai sebuah keunggulan kompetitif. era revolusi industri 4.0 adalah suatu tatanan di dunia yang di mana industri digital ini telah menjadi acuan utama dalam kegiatan sehari-hari. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari manusia yang berperan aktif dan mengontrol dalam setiap kegiatan, memenuhi kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan peluang perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang tersedia dari individu (karyawan). Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Ketersediaan sumber daya profesional telah menjadi kebutuhan strategis bagi perusahaan berdasarkan pemahaman bahwa manusia adalah penentu kinerja seluruh perusahaan. Penerapan sumber daya manusia yang berpengalaman dari perusahaan terkadang menghadapi kendala. Hambatan tersebut dapat disebabkan oleh faktor perusahaan atau dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena produktivitas perusahaan bergantung pada mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola karyawannya dengan sangat baik agar karyawan merasa nyaman. Faktor kenyamanan karyawan inilah yang harus diperhatikan perusahaan agar karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan, sehingga karyawan menjadi loyal dan hasil kerjanya meningkat. Namun sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak nyaman maka menimbulkan stres kerja yang dapat berujung pada depresi. Stres kerja jenis ini menyebabkan kinerja karyawan yang buruk yang merugikan perusahaan. Menurut Makkira, dkk (2021) stress kerja ialah ketergantungan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Stress merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan, karena stres adalah kondisi keadaan dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan menghadapi peluang. Keinginan yang dimiliki oleh karyawan serta apa yang dihasilkan terikat pada batasan atau tuntutan yang dianggap tidak pasti dan tidak penting. Faktor lain yang menghambat kinerja karyawan adalah tekanan yang dialami karyawan dari faktor perusahaan. Ada beberapa faktor perusahaan dalam perkembangannya yang secara positif dapat menimbulkan stres pada level kerja yaitu konflik, persaingan, beban kerja, situasi kerja, gaya manajemen dan struktur perusahaan.

Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan. Stress karyawan yang berlebihan menyebabkan penyakit mental dan masalah kesehatan. Jika karyawan terus menerus merasakan stres dalam

jangka waktu yang lama, maka akan menjadi kerugian bagi perusahaan. Terlalu banyak stres dapat membuat karyawan ingin keluar dari perusahaan. Ada kalanya keluar masuk karyawan dapat berdampak positif, namun akan lebih banyak kerugian yang dialami. Stress merupakan kondisi yang wajar terjadi sebagai reaksi dalam tubuh manusia dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dengan kesibukan dan beban kerja yang meningkat. Stres digambarkan sebagai perasaan tegang, takut, dan khawatir.

Zafar, dkk (2015) mengatakan bahwa stres terbagi dua yaitu *Eustress* dan *Distress*. *Eustress* adalah stress yang dapat merangsang kinerja seseorang dan secara positif dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik, serta *Distress* adalah stress yang menghasilkan efek negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan. Menurut Hidayanti dan Trisnawati (2016), dimensi dan indikator stress kerja adalah pekerjaan yang banyak, tidak adanya pengembangan karir, pikiran yang tidak sejalan dengan rekan kerja, dibuli teman kerja diluar jam kantor. Hubungan antara stress dan kinerja karyawan dapat direpresentasikan dengan kurva berbentuk U terbalik (*inverted U*) pada tingkat stres kinerja karyawan buruk. Pada keadaan ini, karyawan tidak memiliki tantangan dan kurangnya rangsangan yang dapat menyebabkan kebosanan. Keadaan tersebut akan meningkatkan beban ke titik optimal sambil memberikan kinerja yang baik. Keadaan ini disebut dengan tingkat stress optimal. Tingkat stres yang optimal ini menghasilkan ide-ide inovatif, antusiasme, dan hasil yang konstruktif. Pada tingkat stress yang sangat tinggi kinerja karyawan juga buruk. Keadaan ini menurunkan kinerja pada karyawan.

Kompetensi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, semua perusahaan harus memiliki kompetensi kerja yang sesuai untuk menjamin kelangsungan pekerjaan karyawannya dan meningkatkan kinerjanya. Menurut Rosmaini dan Tanjung (2021) kompetensi adalah kemampuan kerja di dalam setiap individu yang mencakup semua aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kompetensi juga kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang bisa diterapkan kepada karyawan untuk mencapai suksesnya sebuah tujuan perusahaan dalam prestasi kerja serta mendapatkan kontribusi yang maksimal dari karyawan terhadap perusahaannya.

Kompetensi adalah salah satu sifat pribadi yang melekat pada diri karyawan (Diyanti, 2023). Kompetensi menjadi penggerak utama bagi kinerja karyawannya, terlepas dari kualitas dan keaktifannya dalam melakukan tugas tertentu. Kinerja pegawai akan semakin meningkat seiring dengan adanya kompetensi pegawai yang berkaitan dengan motivasi kerja, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni, faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor itu sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerja. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan manajer, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja.

PT.Sentral Global Energi adalah importir di Indonesia yang menyediakan detail data perdagangan lengkap dari pihak importir seperti produk, harga, kuantitas, kode HS, pelabuhan, dan pemasok. Data impor dikumpulkan melalui sumber pemerintah, otoritas pelabuhan, dan perusahaan pelayaran. Perusahaan memberikan wawasan lengkap tentang setiap data importir yang dibutuhkan oleh pihak klien.

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan Divisi Marketing Tahun 2023

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Presentase (%)
2020	9.600.000.000	9.104.400.000	95%
2021	10.800.000.000	9.413.608.800	87%
2022	12.000.000.000	11.933.608.800	99%
2023	13.200.000.000	11.093.608.800	84%

Sumber : PT. Sentral Global Energi (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa perkembangan kinerja karyawan PT. Sentral Global Energi selama tahun 2020-2023 menunjukkan bahwa adanya penurunan pada tahun 2021. Pada tahun 2020 presentase pencapaian target sebesar 95%, lalu pada tahun 2021 mengalami penurunan

sebesar 87%, sedangkan pada tahun 2022 mengalami kenaikan yang cukup pesat sebesar 99%, dan di tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 84%.

Kompetensi menurut Junaidi (2021) adalah karakteristik yang mendasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior di dalam pekerjaannya. Kompetensi kerja di PT. Sentral Global Energi juga bisa memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Di dalam kompetensi kerja yang kurang nyaman, tidak mendukung, atau tidak aman dapat mempengaruhi pada penurunan kinerja.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Stress Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Tuntutan Tugas	Fasilitas memadai sehingga dapat membuat nyaman dalam bekerja	11	9
2	Tuntutan Peran	Beban kerja yang berlebihan dan terlalu banyak membuat saya menjadi tertekan	14	6
3	Tuntutaan Antar Pribadi	Konflik dengan rekan kerja sering terjadi sehingga sering membuat gelisah dan pekerjaan yang sedang dikerjan menjadi kurang maksimal	5	15
4	Struktur Organisasi	Banyaknya intruksi dari berbagai sub bagian menjadi gampang kehilangan konsentrasi saat bekerja	16	4
5	Kepemimpinan Organisasi	Merasa cemas dan khawatir jika tidak mencapai target	17	3

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berikut berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan, terdapat 20 karyawan yang memberikan tanggapan mengenai stress kerja terhadap PT. Sentral Global Energi.

Berdasarkan data dari hasil pra survei yang dilakukan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya stress yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini dapat dilihat bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan dianggap kurang memadai, beban kerja yang berlebihan sehingga dapat menyebabkan karyawan merasa cemas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, beberapa karyawan merasa banyaknya intruksi dari berbagai sub bagian sehingga dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan.

Tabel 1.3 Rekap Absen Kerja PT. Sentral Global Energi Periode 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Rekap Absen			Total	Presentase (%)
		Sakit	Izin	Alpha		
2020	80	30	10	10	50	63%
2021	64	20	10	5	35	55%
2022	80	15	12	8	35	44%
2023	80	25	20	15	60	75%

Sumber : PT. Sentral Global Energi

Berdasarkan tabel 1.3 diatas rekap data absensi selama periode 2020-2022 terhadap jumlah karyawan yang sakit, izin, dan alpha. Persentase masing-masing tahun untuk tahun 2020 sebesar 63% karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit, ijin, dan alpha, tahun 2021 sebesar 55%, dan pada tahun 2022

sebesar 44% karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit, ijin, dan alpha, sedangkan di tahun 2023 jumlah karyawan meningkat yaitu sebesar 75%.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Kompetensi Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Pengetahuan	Mengusai ilmu marketing sesuai dengan bidang yang sedang dikerjakan	16	4
2	Pemahaman	Mengusai teori dari pekerjaan yang sedang dikerjakan	15	5
3	Kemampuan	Mampu mengidentifikasi permasalahan yang ada di dalam pekerjaan	5	15
4	Nilai	Selalu mengedepankan kode etik yang ada diperusahaan	8	12
5	Sikap	Memandang pekerjaan yang diberikan sebagai tantangan bukan sebagai beban kerja	9	11

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan data dari hasil pra survei yang dilakukan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dijalankan, kurangnya sadarnya karyawan terhadap kode etik yang telah diterapkan dan juga kurang mampunya mengidentifikasi permasalahan yang terjadi, selain itu ada beberapa karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang diberikan dijadikan sebagai beban saat bekerja.

Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Fisiologis	Mendapat imbalan dari pekerjaan yang telah dikerjakan	12	8
2	Rasa Aman	Mendapatkan fasilitas yang mendukung pekerjaan	9	11
3	Sosial	Memiliki rekan kerja yang baik supaya dapat saling memotivasi	15	5
4	Penghargaan	Mendapatkan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai	10	10
5	Aktualisasi Diri	Memberikan kesempatan kepada individu untuk mengembangkan potensi yang dimiliki	15	5

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan data dari hasil pra survei, terlihat bahwa motivasi karyawan dalam bekerja masih rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mendukung pekerja karyawan. Selain itu, ada karyawan yang merasa kurang adanya penghargaan atas prestasi yang telah dicapai pada saat menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan motivasi dalam kinerja karyawan.

Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi seberapa antusias karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, jika motivasi rendah, kinerja karyawan mungkin menjadi kurang optimal. Adanya faktor-faktor tersebut, penting bagi perusahaan untuk menerapkan strategi manajemen yang efektif untuk mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Daniel Pink (2021) menyajikan konsep motivasi menyajikan tiga elemen

utama yaitu: otonomi (kemampuan untuk mengendalikan pekerjaan), keahlian (perasaan kompetensi dalam pekerjaan), dan tujuan yang bermakna (pekerjaan yang memiliki tujuan yang lebih besar daripada diri sendiri).

Kinerja merujuk pada prestasi kerja individu dalam suatu entitas organisasi. Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil kerja individu dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Darodjat (2015:105) kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya. Prestasi kerja para pegawai tergantung pada sejumlah elemen yang mampu mempengaruhinya, yang dapat meningkatkan atau bahkan mengurangi produktivitas mereka. Beberapa faktor yang memainkan peran dalam hal ini meliputi tekanan kerja, tuntutan kerja yang berat, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai.

Penelitian ini menyoroti adanya penurunan kinerja para karyawan di PT. Sentral Global Energi, yang termanifestasi dalam kesulitan mereka untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bukti untuk hal ini datang dari tingginya angka absensi di antara para karyawan, yang memberikan dampak negatif terhadap pencapaian sasaran yang telah ditentukan. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian awal yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti kurangnya kerjasama antar kolega, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, dan kurang mendukungnya lingkungan kerja memiliki peran dalam merosotnya performa karyawan.

Perusahaan dapat memberikan program dukungan kesejahteraan karyawan, melibatkan karyawan dalam diskusi perencanaan tugas yang realistis, dan memastikan adanya waktu istirahat yang memadai untuk mengurangi stres kerja, Memastikan kompetensi kerja yang aman, nyaman, dan inklusif dapat memberikan dukungan kepada karyawan untuk berkinerja lebih baik. Kolaborasi antara tim dan komunikasi yang terbuka juga dapat meningkatkan kinerja dan juga pengakuan atas pencapaian, peluang pengembangan karir, dan kompensasi yang adil dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Manajemen dapat memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan untuk membangun motivasi yang berkelanjutan. Melalui pengelolaan stress kerja, kompetensi kerja yang positif, dan pemberian motivasi yang baik, PT. Sentral Global Energi dapat menciptakan kondisi yang mendukung kinerja optimal karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada keseluruhan hasil dan pencapaian perusahaan. Penelitian ini menggunakan stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan khususnya di PT. Sentral Global Energi. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentral Global Energi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan dapat ditemukan rumusan masalah dalam perusahaan sebagai berikut :

1. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentral Global Energi?
2. Apakah Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentral Global Energi?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentral Global Energi?

1.3 Tujuan Penelitian

Selain dengan perumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Global Energi.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Global Energi.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Global Energi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang stress kerja, kompetensi kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Sebagai bahan bagi pihak yang berkepentingan yaitu perusahaan dalam rangka memaksimalkan potensi karyawannya melalui kinerja karyawan .

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik stress kerja, kompetensi kerja dan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manaj'emen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur.