

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini sumber daya manusia dituntut semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja agar menciptakan keberhasilan perusahaan melalui perencanaan dan perorganisasian yang bertujuan untuk visi misi bersama. Menurut Satriawan (2021:146), peningkatan kinerja karyawan akan mencapai tujuan yang diharapkan organisasi di masa depan dan peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melibatkan segenap sumber daya manusia dalam organisasi dan meliputi peningkatan seluruh proses manajemen.

PT Maju Jaya Mulya bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi kebutuhan rumah tangga untuk jenis produk kebersihan seperti minyak wangi, karbol, dan produk pembasmi serangga. Berdasarkan data produksi pada tahun 2021 di PT Maju Jaya Mulya, terjadi ketidak tercapaian target produksi dengan realisasi produksi setiap bulannya, yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Realisasi Produksi PT.Maju Jaya Mulya
Periode Januari – Desember 2021

Bulan	Target produksi (Ton)	Realisasi produksi (Ton)	Selisih (Ton)
Januari	600	560	-40
Februari	600	530	-70
Maret	630	605	-25
April	600	530	-70
Mei	650	610	-40
Juni	670	640	-30
Juli	600	570	-30
Agustus	600	580	-20

Bulan	Target produksi (Ton)	Realisasi produksi (Ton)	Selisih (Ton)
September	600	580	-20
Oktober	600	560	-40
November	600	560	-40
Desember	600	565	-35

Sumber : PT Maju Jaya Mulya, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan, di mana hasil produksi tidak sesuai target yang telah di terapkan perusahaan setisap bulannya. Pada bulan Januari perusahaan menargetkan 600 ton, tetapi yang tercapai 560 ton dan selisih 40 ton, bulan Februari dan April perusahaan menargetkan 650 ton, tetapi yang tercapai 580 ton dan selisih 70 ton, untuk bulan Maret perusahaan menargetkan 630 ton, tetapi yang tercapai 605 ton dan selisih 25 ton, pada bulan Mei perusahaan menargetkan 650 ton, tetapi yang tercapai 610 ton dan selisih 40 ton, untuk bulan Juni perusahaan menargetkan 670 ton, tetapi yang tercapai 640 ton dan selisih 30 ton, pada bulan Juli perusahaan menargetkan 600 ton, tetapi yang tercapai 570 ton dan selisih 30 ton, untuk bulan Agustus dan September perusahaan menargetkan 600 ton, tetapi yang tercapai 580 ton dan selisih 20 ton, Pada bulan Oktober dan November perusahaan menargetkan 600 ton, tetapi yang tercapai 560 ton dan selisih 40 ton, pada bulan Desember perusahaan menargetkan 600 ton, tetapi yang tercapai 565 ton dan selisih 35 ton.

Berdasarkan peninjauan lapangan ditemukan tidak adanya kerjasama yang baik antara sesama karyawan dan kurangnya inisiatif dari karyawan dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal lain yang ditemukan peneliti yakni ada beberapa karyawan yang kurangnya pengetahuan tentang pekerjaan, dimana karyawan tidak mengetahui tata cara mengisi laporan sesuai SOP (Standart Operasional Posedur) perusahaan.

Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh motivasi. Menurut Diamantidis dan Chatzoglou (2018) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini juga didukung oleh Iswari dan Pradhanawati (2018:83) bahwa motivasi memiliki kolerasi

yang kuat terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi yang rendah tidak akan memiliki semangat untuk bekerja, mudah menyerah dan memiliki performa yang tidak baik (Harwiki, 2016).

Berdasarkan observasi peneliti menunjukkan masalah motivasi di PT Maju Jaya Mulya, yaitu kurangnya apresiasi dari manajemen terhadap karyawan yang mempunyai dedikasi tinggi. Peneliti juga melaksanakan wawancara dengan 20 karyawan PT Maju Jaya Mulya terdapat data dari hasil wawancara menyatakan bahwa banyaknya karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum bisa memberikan motivasi dengan baik kepada karyawan. Berikut adalah data hasil wawancara dengan 20 karyawan PT Maju Jaya Mulya mengenai motivasi :

Tabel 1.2

Hasil Wawancara pada Karyawan PT Maju Jaya Mulya

No.	Keluhan	Jumlah
1	Tidak mendapatkan bonus tahunan	8
2	Tidak adanya pengangkatan karyawan kontrak ke karyawan tetap	6
3	Tidak adanya kenaikan jabatan terhadap karyawan yang kinerjanya baik.	10
4	Tidak adanya kenaikan gaji tiap tahunnya	15

Sumber: data diolah, 2021.

Dari hasil wawancara terhadap karyawan PT Maju Jaya Mulya menyatakan tidak adanya penghargaan yang diberi perusahaan terhadap karyawan dari hasil kinerja dan kerajinan karyawan. Sehingga membuat karyawan tidak memiliki motivasi untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Mangkunegara (2017:157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi

pekerjaan. Stres ini tampak dari beban kerja yang tinggi, tekanan dan sikap pimpinan, waktu dan peralatan yang tidak memadai, konflik, balas jasa, masalah-masalah keluarga.”

Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2018:429), menyatakan bahwa Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Tabel 1.3
Absensi Kerja Karyawan PT Maju Jaya Mulya
Operator Produksi Bulan Juli-September Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi (Tanpa Izin)	Tingkat Absensi (%)	Batas Absensi perbulan (100%)
Januari	70	20	15	1,07%	1%
Februari	70	19	18	1,35%	1%
Maret	70	21	22	1,49%	1%
April	70	20	15	1,07%	1%
Mei	70	14	17	1,73%	1%
Juni	70	21	18	1,22	1%
Juli	70	20	22	1,57%	1%
Agustus	70	21	20	1,36%	1%
September	70	22	18	1,16%	1%
Oktober	70	19	17	1,27%	1%
November	70	22	20	1,29%	1%
Desember	70	21	22	1,49%	1%

Sumber : data diolah, 2021.

Selama bulan Juli-September 2021 karyawan PT Maju Jaya Mulya menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor, Leader dan beberapa karyawan terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu konflik peran. Konflik peran yang terjadi pada karyawan PT Maju Jaya Mulya disebabkan oleh pembagian kerja yang tidak sesuai dengan job description masing-masing karyawan, misalnya bagian Packing terkadang merangkap sebagai Delivery. Hal seperti ini mengakibatkan konflik peran sesama karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Gunawan dan Fajrillah (2002:4) Konflik akan menimbulkan kesalah pahaman, konfrontasi dan perkelahian jika tidak dapat diselesaikan. Hubungan kerja yang kurang harmonis antara sesama rekan kerja dan dengan atasan juga dapat mengakibatkan konflik peran. Pengelolaan konflik yang tidak baik mengakibatkan penghancuran efektivitas kelompok dan kerja, menunda terjadinya hubungan yang baik dan menghancurkan komitmen anggota terhadap tujuan

Dikarenakan adanya fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek PT Maju Jaya Mulya dengan judul penelitian **Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan di PT Maju Jaya Mulya.**

1.2 Rumusan Masalah

untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT.Maju Jaya Mulya?
2. Apakah ada pengaruh secara signifikan stress kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Maju Jaya Mulya?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Maju Jaya Mulya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Maju Jaya Mulya.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Maju Jaya Mulya

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada pihak manajemen PT. Maju Jaya Mulya dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja kerja karyawannya.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Dalam menjawab tujuan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup masalah yaitu sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian dibatasi oleh faktor Motivasi dan stres kerja karyawan PT Maju Jaya Mulya.
2. Pembahasan difokuskan pada operator produksi, quality control, HR produksi, admin produksi pada PT Maju Jaya Mulya.
3. Data diambil untuk menilai persentasi tingkat *turnover* karyawan pada PT Tridharma Kencana dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi.

1.5 Sistematika Laporan

Agar penyusunan laporan dalam penelitian ini dapat lebih sistematis dan lebih dipahami, maka sistematika pelaporan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan latar belakang masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah serta sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai teori dari hasil studi literatur dan sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian, teori yang digunakan sebagai landasan teori atau sumber acuan untuk membandingkan seberapa jauh teori yang ada berperan dalam memecahkan masalah yang terdapat dilapangan seperti pengertian motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengertian kinerja, faktor-faktor peningkat kinerja, unsur-unsur kinerja, hubungan motivasi dan stres kerja, tinjauan terhadap hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan penyusunan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan beberapa hal antara lain tentang desain penelitian seperti lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, model dan instrumen penelitian serta metode analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang uraian mengenai hasil penelitian seperti deskripsi obyek penelitian, deskripsi data responden sebagai sampel penelitian, deskripsi persepsi karyawan atas variabel motivasi, variabel stres kerja dan variabel kinerja karyawan. Uji signifikansi sebagai landasan pengambilan keputusan secara statistik serta pembahasannya.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Maju Jaya Mulya. Selain itu, juga saran sebagai rekomendasi yang disampaikan kepada manajemen PT Maju Jaya Mulya untuk bahan masukan dan pertimbangan pada masalah mengatasi perubahan organisasi, pengembangan organisasi dan kinerja karyawan.