

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. SDM akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Perkembangan perusahaan bahan bangunan dan sanitasi yang semakin pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif respon yang cepat tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien dan produktif dan juga karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Dalam menghadapi era persaingan yang cukup ketat, setiap perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usahanya masing-masing. Salah satu

cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengoptimalkan kinerja dari karyawan agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Kinerja pegawai berperan penting untuk organisasi, jika kinerja pegawai rendah, membuat pencapaian tujuan organisasi terhambat.

Kinerja ialah pencapaian hasil kerja pegawai dengan mengacu pada kualitas dan kuantitas selaku prestasi kerja pada kurun waktu yang sudah ditentukan, sesuai akan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan. Banyak faktor yang mampu memberi pengaruh kinerja seseorang, salah satunya yakni motivasi kerja. Motivasi serta kinerja berhubungan erat serta keduanya saling berkaitan. Selain itu, banyak penelitian memperlihatkan bahwasanya motivasi yang baik dapat membuat kinerja yang baik pula (**Pujiatma et al., 2020**).

Motivasi kerja ialah motor penggerak pada kinerja karyawan ketika menjalankan tugas pokok serta fungsinya pada organisasi perusahaan. Motivasi kerja sangatlah penting untuk karyawan, manajer ataupun para pemimpin dikarenakan melalui adanya motivasi yang tinggi, semua tugas dikerjakan secara semangat serta gairah yang menyebabkan hasil optimal dapat diraih dan dapat mendukung tujuan yang diinginkan tercapai secara efektif serta efisien. Motivasi seorang karyawan dalam bekerja pada umumnya dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku yang dilakukan secara berkelanjutan serta berfokus kepada tujuan (**Nyoman et al., 2022**).

Selain motivasi kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja menjadi subjek penting dalam literatur perilaku organisasi, karena berperan signifikan baik terhadap individu maupun organisasi (**Sormin et al., 2021**). Ironisnya, pada kehidupan modern dan di masa-masa mendatang stres kerja kondisinya akan terus meningkat sehingga kondisi ini akan menjadi tantangan bagi individu dan organisasi untuk dapat mengatasinya secara efektif agar tidak menimbulkan dampak yang merugikan organisasi.

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia (**Bodori et al., 2020**), hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai. Untuk melihat faktor kompetensi yang dimiliki pegawai PT. Pasoka Sumber Karya Padang termasuk baik karena selain berlatar belakang sarjana untuk pegawai fungsional, mereka juga sering diberikan pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pegawai non fungsional juga diberikan pelatihan serta pengembangan kemampuan individu. Sehingga kemampuan keseluruhan cukup baik sesuai dengan kebutuhan pelayanan di kantor.

PT. Pasoka Sumber Karya merupakan perusahaan yang mengembangkan usaha bisnisnya, dengan aktivitas usaha utama perusahaan ini adalah jasa penyalur tenaga kerja, adapun usaha lainnya seperti jasa transportasi dan pemeliharaan, jasa pergudangan dan konstruksi, serta jasa penjualan bahan bangunan. Di dalam setiap

perusahaan pasti selalu menginginkan setiap karyawannya agar berprestasi dan mampu mengerjakan juga menyelesaikan target dengan benar dan secepat mungkin, akan tetapi untuk mencapai tujuan ini para karyawan bekerja akan dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Target penjualan pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang mencapai jumlah besar setiap tahunnya. Tentu dengan jumlah tersebut karyawan-karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang harus bekerja keras dan tangguh serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, akan tetapi target pencapaian oleh PT. Pasoka Sumber Karya Padang tidak semuanya dapat terealisasi, dapat di lihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Pencapaian Target Penjualan Pada PT. Pasoka Sumber**  
**Karya Padang**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Unit)</b>	<b>Realisasi (Unit)</b>	<b>Persentase Realisasi (%)</b>
2019	80	74	92.5
2018	90	78	86.7
2020	95	82	88.4
2021	110	98	89.1
2022	120	108	90
<b>Rata-rata</b>	<b>99</b>	<b>88</b>	<b>89.34</b>

*(Sumber: SDM PT. Pasoka Sumber Karya Padang)*

Berdasarkan tabel 1.1 di ketahui bahwa PT. Pasoka Sumber Karya Padang mempunyai target kerja yang selalu menaik setiap tahunnya, demikian juga realisasinya. Namun bila dibandingkan antara target dengan realisasinya tingkat pencapaiannya setiap tahun selalu lebih rendah dibandingkan target presentase

pencapaian target selama 5 tahun terakhir. Rata-rata target kerja yang terealisasi pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang dalam lima tahun terakhir ialah 89.34% dengan kecenderungan menurun.

Oleh sebab itu PT. Pasoka Sumber Karya Padang berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan nya agar dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan. Terkait dengan masalah diatas maka perusahaan sangat perlu untuk mengadakan program pengelolaan stres. Pemilihan strategi dalam melaksanakan program pengelolaan stres pada karyawan harus dipertimbangkan.

Melalui program tersebut perusahaan dan setiap karyawan diharapkan mampu menangani setiap masalah yang ada sehingga dapat mengurangi dan mencegah dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres. Dengan teratasinya masalah pengaruh negatif stres pada karyawan diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya, karena modal utama peningkatan kinerja karyawan yang terlihat dalam perusahaan yang berperan secara langsung dalam mengatur kegiatan perusahaan.

Persaingan dan juga profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi pegawai di dalam lingkungan kerja. Dampaknya sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh para pegawai pada perusahaan. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu pada lingkungan kerja.

Fenomena stress kerja dan kompetensi kerja yang terjadi di Pasoka Sumber Karya Padang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penting

memperhatikan tingkat stres yang dirasakan karyawan dalam bekerja dengan memaksimalkan kompetensi dan memperhatikan stress kerja yang dialami karyawan. Masalah stres kerja bila dikelola dengan baik dan bisa menjadi sebuah stimulus untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Namun bila tidak dikelola dengan baik, stres membuat karyawan depresi sehingga pada akhirnya membuat kinerjanya buruk. Dalam peran mencapai tujuan perusahaan, karyawan selayaknya manusia memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dari sikapnya terhadap pekerjaan, karyawan akan menunjukkan kinerja sesuai kompetensinya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya.

Pandangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset bukan sebagai biaya, memberikan pandangan bahwa SDM sangatlah penting dalam operasionalisasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan faktor terpenting dalam kelangsungan perusahaan (**brilliant novi, 2022**). Terlebih SDM yang berada di Pasoka Sumber Karya yang secara relasi memiliki pengaruh besar dalam perencanaan dalam meningkatkan pelayanan Jasa dan pemeliharaan di kota Padang dan pencapaian tujuan perusahaan.

Agar keberhasilan suatu tujuan perusahaan ini dapat tercapai secara optimal, maka diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu seperti standar hasil kerja dan target/sasaran. Kinerja karyawan yang optimal tercermin dalam kompetensi yang baik dan kemampuan mengendalikan stress (**Kompetensi et al., 2019**). Kompetensi yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi tekanan

secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan. Artinya ada hubungan antara kompetensi dengan stres kerja karyawan.

Untuk itu harus di tanamkan motivasi pada diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan).

Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Dalam hal ini semakin bagus gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan dengan didukung motivasi yang baik maka prestasi kerja karyawan juga ikut naik sehingga mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Penanganan stres kerja dan kompetensi karyawan yang tepat, dapat diharapkan sekali agar meningkatkan kinerja karyawan dan memotivasi pada diri karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan manfaat positif bagi perusahaan. Permasalahan dari kinerja karyawan yang belum memenuhi harapan manajemen membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh, bagaimana pengaruh dari stres terhadap kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam motivasi sebagai variabel intervening.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Hasyim & Rokhmatin, 2021)** yang menyimpulkan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki

karyawan maka akan mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Issn, 2022) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variable disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yangmana hasil thitung (5,282) > ttabel (1,99) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas di atas, maka penulis memutuskan untuk mengambil judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PASOKA SUMBER KARYA PADANG“**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sebagaimana yang diuraikan penulis dalam latar belakang diatas maka permasalahan yang didapat adalah:

1. Belum Optimalnya hasil pencapaian kinerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang.
2. Adanya tugas yang berlebihan dengan dorongan desakan waktu sehingga memicu stres kerja pada karyawan.
3. Tingginya tingkat Stres kerja yang dialami karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang.

4. Tingkat stres kerja karyawan Pasoka Sumber Karya Padang berbeda-beda, tergantung pada beban kerja yang diterima.
5. Belum optimalnya kompetensi kerja karyawan yang bervariasi.
6. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk reward, dukungan kelompok dan pengaruh pimpinan atas kinerja karyawan.
7. Belum Maksimalnya motivasi atau dorongan yang diberikan dari atasan di PT. Pasoka Sumber Karya Padang.
8. Belum efektifnya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang.
9. Stress kerja cukup tinggi yang menyebabkan terganggunya kinerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang.
10. Kurangnya ilmu, kemampuan, atau kompetensi di bidang pekerjaan yang digeluti sehingga menyebabkan stress kerja pada karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang..

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Stres kerja, Kompetensi dan Motivasi sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan di PT. Pasoka Sumber Karya Padang.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Di PT. Pasoka Sumber Karya Padang?
2. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Di PT. Pasoka Sumber Karya Padang?
3. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pasoka Sumber Karya Padang?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pasoka Sumber Karya Padang?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pasoka Sumber Karya Padang?
6. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variable intervening pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang?
7. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variable Intervening pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi karyawan terhadap motivasi pada Pt. Pasoka Sumber Karya Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable intervening pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable intervening pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Stres Kerja, Kompetensi, dan Motivasi serta dapat membandingkan teori-teori

yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan.