

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pandangan terhadap Sumber Daya Manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda.

Persaingan di dunia usaha semakin ketat dan kompleks. Banyak perusahaan yang berlomba untuk mendapatkan posisi dalam persaingan bisnis dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Dalam menghadapi persaingan tersebut, manajemen perusahaan harus memiliki keahlian yang baik dan peka terhadap persaingan yang terjadi agar mampu mengantisipasi dan memenangkan persaingan usaha sehingga dapat menjalankan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Perusahaan berkonsentrasi untuk mendapatkan posisi terbaik dipasar daripada hanya sekadar bertahan hidup. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya berusaha mendapatkan konsumen yang baru tetapi juga berusaha keras untuk mempertahankan pelanggan yang telah mereka dapatkan. Harapan konsumen juga

merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena ekspektasi konsumen terhadap mutu suatu produk terus meningkat. Sekarang ini produk yang ditawarkan sudah sangat banyak dan bervariasi, maka perusahaan harus mengerti bahwa pelanggan cenderung akan memilih penawaran yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan, yang selanjutnya konsumen akan membeli produk dengan berdasarkan pandangan nilai produk.

Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional mengharapkan kinerja karyawannya semakin meningkat. Begitu juga dengan Mitsubishi Motor Padang sebagai salah satu perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia dengan menyediakan suatu produk kepada masyarakat. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung peningkatan hasil kinerja karyawan Mitsubishi Motor Padang tersebut adalah Sumber Daya Manusia (Karyawan) dan salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (**Marliani, 2016**), Manajemen Sumber Daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Bahwa karyawan sebagai kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan menurut (**Zahro, 2017**) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan

pekerjaan (*job requirement*). Hasil kerja karyawan dapat berupa kuantitas yaitu jumlah satuan yang dihasilkan maupun kualitas yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Sedangkan input yang digunakan adalah keseluruhan sumber daya dalam satuan waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut **(Prawisentono, 2017)** adalah stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja.

Namun **(Handoko, 2016)** stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Hal tersebut jelas akan berpengaruh terhadap pekerja dalam perusahaan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Ikrimadani & Tazkia, 2016)** menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel stres kerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Menurut **(Handaru, 2016)** lingkungan kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya

untuk mencapai kepuasan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (**Putra, Utami, & Hakam, 2016**) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja.

Menurut (**Utomo, 2017**) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja serta frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (**Suryaningrum, 2018**) menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel beban kerja.

Industri otomotif saat sekarang ini mengalami perkembangan yang pesat. Perubahan ini disebabkan oleh adanya perkembangan teknologi yang terus berkembang pesat di dunia. Teknologi transportasi yang berkembang telah membantu dalam memindahkan orang dan barang dengan waktu yang cepat dan mudah. Dalam hal ini berkaitan dengan kondisi industri otomotif terutama dalam permintaan sepeda motor.

Pada umumnya masyarakat membeli motor untuk menikmati dua fungsi, yaitu sebagai sarana untuk mengantar penumpang dari satu tempat ke tempat yang lainnya dan mengangkut barang-barang dalam aktifitas kerja sehari-hari, sedangkan fungsi lainnya adalah untuk mendapatkan suatu *prestise* yang akan memberikan kepuasan tersendiri bagi seseorang. Keadaan ini menyebabkan

permintaan akan sepeda motor terus mengalami peningkatan ini dengan banyak sekali bermunculan merek sepeda motor dengan berbagai model, desain, memberikan kualitas yang bagus dan harga yang cukup bersaing bagi perusahaan.

Berikut adalah data tingkat pencapaian kinerja karyawan dalam penjualan produk pada Mitsubishi Motor Padang tahun 2015-2019.

Tabel 1.1
Data Tingkat Pencapaian Kinerja Karyawan Dalam Penjualan Produk Pada Mitsubishi Motor Padang Tahun 2015-2019

No	Tahun	Jumlah Unit yang Terjual	Persentase
1	2015	1.195	11,4%
2	2016	2.645	25,3%
3	2017	1.427	13,6%
4	2018	2.426	23,1%
5	2019	2.781	26,6%
Total		10.474	100%

Sumber: Mitsubishi Motor Padang

Dari tabel 1.1 data tingkat pencapaian kinerja karyawan dalam penjualan produk pada Mitsubishi Motor Padang tahun 2015-2019 belum optimal, terbukti pada tahun 2015 jumlah penjualan 1.195 unit dan persentasenya 11,4%, pada tahun 2016 penjualan mengalami peningkatan menjadi 2.645 unit dan persentasenya 25,3%. Namun pada tahun 2017 penjumlahan mengalami penurunan menjadi 1.427 unit dan persentasenya 13,6%, pada tahun 2018 penjualan mengalami kenaikan menjadi 2.426 dan persentasenya 23,1% dan pada tahun 2019 penjualan mengalami kenaikan menjadi 2.781 dan persentasenya 26,6%. Hal ini menunjukkan target yang direncanakan belum tercapai dengan baik dan

mengindikasikan adanya penurunan dan kenaikan penjualan. Hal ini menunjukkan target yang direncanakan belum tercapai dengan baik dan mengindikasikan adanya penurunan pencapaian kinerja karyawan dalam penjualan.

Dari hal tersebut dapat di indikasikan bahwa kinerja karyawan pada Mitsubishi Motor Padang masih belum tercapai secara optimal di sinyalir di sebabkan oleh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mitsubishi Motor Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah di uraikan dari latar belakang banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terjadinya penurunan capaian kinerja pada Mitsubishi Motor Padang
2. Tinggi tingkat stress kerja karyawan menyebabkan kinerja yang tidak maksimal.
3. Kurang kondusifnya lingkungan kerja
4. Beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan
5. Kemampuan karyawan belum sesuai dengan kebutuhan Mitsubishi Motor Padang
6. Ketaatan karyawan terhadap peraturan belum berjalan dengan optimal

7. Stres kerja yang diberikan kepada karyawan pada Mitsubishi Motor Padang masih rendah

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak meluas dan terfokus, maka penulis hanya akan membatasi permasalahan yaitu pengaruh stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Mitsubishi Motor Padang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Mitsubishi Motor Padang ?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mitsubishi Motor Padang ?
3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Mitsubishi Motor Padang ?
4. Bagaimanakah pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Mitsubishi Motor Padang ?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Mitsubishi Motor Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mitsubishi Motor Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Mitsubishi Motor Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Mitsubishi Motor Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan ini. Beberapa pihak yang dapat mengambil manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Sangat bermanfaat untuk lebih memperdalam ilmu teoritis mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh seluruh karyawan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan untuk mencapai target kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya, yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan topik ini.