

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang telah dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tetap tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga, karena manajemen sumber daya manusia yang baik akan membantu dalam penarikan pegawai sesuai kebutuhan sehingga memudahkan dalam mencapai sebuah tujuan, oleh karena itu sumber daya manusia juga harus mengembangkan kompetensinya, sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang maksimal maka perusahaan dapat berfungsi atau dilaksanakan.

Organisasi memiliki berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan, sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkompeten, salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu mengadakan program pelatihan karyawan yang akan meningkatkan produktifitas karyawan. Menurut Byars dalam **(Haryati & Debora Sibaran, 2015)** pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan perlu menerapkan jenis program pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan baru yakni keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Pelatihan baiknya dilakukan pada karyawan baru maupun pada karyawan lama, karyawan baru mutlak diberi pelatihan agar memahami tugas sesuai dengan jabatannya dan mampu mengerjakan tanggung jawabnya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, sedangkan karyawan lama perlu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas produktivitas kerja karyawan.

Salah satu tekanan yang dialami karyawan pada perusahaan yakni ketidakpuasan karyawan pada perusahaan, menyebabkan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, stress yang dialami karyawan dalam perusahaan muncul karena adanya sikap karyawan dalam proses penyelesaian beban pekerjaan yang terlalu berat. Menurut Hariandja dalam **(Harisma & Witjaksono, 2013)** mengemukakan bahwa stres merupakan situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya didalam organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi dan produktivitas kerja.

Untuk mencapai suatu tujuan tidak hanya tergantung peralatan modern, tetapi diperlukan alat pendukung yang lengkap untuk menunjang aktifitas diperusahaan tersebut, yang berupa fasilitas kerja yang memadai yang akan

berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut. Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas, Lupiyaodi dalam **(Imbrahim, 2017)** Fasilitas yang dimaksud seperti dapat berupa lokasi , gedung, alat, benda, perlengkapan, maupun ruangan untuk bekerja, yang semuanya itu jika dipersiapkan dengan baik maka akan tercipta kepuasan bagi karyawan dalam perusahaan tersebut. Namun kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Untuk itu dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan pemeliharaan prasarana fisik, maka semakin besar aktifitas suatu organisasi maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung yang harus disediakan dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Keberhasilan dalam kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Menurut **(Wati, 2013)** komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu.

Persaingan perusahaan seakan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan, perusahaan dituntut memiliki karyawan yang memiliki keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi target produktivitas yang tinggi. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku karyawan. Sumber Daya Manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pelatihan kerja dan penyediaan fasilitas kerja yang baik penanggulangan stres kerja yang dialami karyawan. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Stres dapat terjadi dalam berbagai konteks organisasi, misalnya di industri otomotif. Dengan rutinitas kerjanya yang padat menuntut karyawan untuk bekerja dengan disiplin dan lebih cekatan. Kondisi seperti inilah yang kadang akan memicu konflik dan stres karena banyaknya tugas yang diberikan membuat karyawan kewalahan dalam menyelesaikannya.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga akan mudah terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai

tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi, artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka dia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover).

Berikut data turnover karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang :

Tabel 1. 1 Tingkat Turnover karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Turnover
1	2016	78	10
2	2017	78	6
3	2018	79	8
4	2019	70	7
5	2020	66	4

Sumber : HRD PT. Hayati Pratama Mandiri Padang

Fenomena yang terjadi dewasa ini perkembangan yang semakin pesat di seluruh aspek kehidupan. Tingginya biaya hidup, semakin beratnya persaingan serta tuntutan hidup yang semakin meningkat dapat mengakibatkan stres kerja. Stres merupakan hasil dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Stres dalam hal ini adalah suatu keadaan ketidakseimbangan di dalam diri individu yang bersangkutan, yang sering tercermin dari gejala-gejala seperti tidak bisa tidur, keringat berlebihan, gugup, atau sikap lekas marah. Apakah ketegangan itu bersifat positif atau negatif tergantung pada tingkat toleransi individu yang bersangkutan. Aktivitas dunia kerja yang selalu dipenuhi dengan berbagai tugas dan aktivitas yang padat, kadang akan memberikan dampak negatif terhadap emosional dan karyawan sendiri dan pada saat inilah kecerdasan emosional dan kepercayaan diri seorang karyawan dibutuhkan agar tidak stres dalam bekerja.

PT. Hayati Pratama Mandiri adalah sebuah perusahaan sebagai main dealer sepeda motor Honda yang beralamat di JL. Pemuda No.35, Olo, Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. PT. Hayati Pratama Mandiri selaku main dealer sepeda motor Honda Sumatera Barat tidak hanya bergerak dalam penjualan motor Honda saja, tetapi juga meliputi penjualan Spare part dan Service sepeda motor Honda. Beriring dengan berjalannya waktu PT. Hayati Pratama Mandiri sampai saat ini telah berhasil memiliki 7 cabang, 29 Jaringan Dealer dan 32 AHASS di seluruh Sumatera Barat.

PT. Hayati Pratama Mandiri Padang memiliki banyak jenis produk honda metic yang pada umumnya diminati pelanggan, dengan kualitas yang berbeda-beda dan juga desain yang berbeda, banyaknya penjualan produk sesuai dengan apa yang diminati pelanggan, contoh produk yang ada di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang yaitu, Vario, Scoopy, Beat, PCX, CBR, Verza, CRF, dan Supra. Masih banyak lagi produk yang dikeluarkan oleh PT. Hayati Pratama Mandiri Padang, dan tingkat penjualannya terkadang mencapai target dan terkadang tidak.

Tabel 1. 2 Capaian Kinerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang

No	Tahun	Target Kinerja	Realisasi Kinerja
1	2016	100%	75%
2	2017	100%	85%
3	2018	100%	80%
4	2019	100%	75%
5	2020	100%	70%

Sumber : HRD PT. Hayati Pratama Mandiri Padang

Permasalahan yang ada pada perusahaan ini terutama sekali, tingkat produktivitas kerja karyawan semakin menurun, contohnya saja target dari produktivitas kerja karyawan cenderung tidak tercapai dan tidak sesuai yang diinginkan perusahaan, sehingga perusahaan selalu memberikan waktu untuk menyelesaikan tugasnya, dan akibatnya pekerjaan karyawan tidak terselesaikan dengan efektif dan efisien. Penurunan produktivitas kerja karyawan disinyalir dari faktor internal yakni pelatihan yang dilakukan kepada karyawan lama maupun karyawan baru tidak maksimal, sehingga karyawan yang barupun tidak

mengerti dengan tugas yang mereka emban, tidak adanya fasilitas kerja yang mendukung untuk mengoptimalkan hasil kerja, dan adanya stres kerja yang dialami karyawan yang menghambat kinerja karyawan.

Berdasarkan hal diatas maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada PT Hayati Pratama Mandiri Padang, Sumatera Barat, dengan memberi judul **“Pengaruh Pelatihan, Stres Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Pt. Hayati Pratama Mandiri Padang)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Rendahnya prodktivitas kerja karyawan disinyalir dari belum maksimalnya pelatihan, kurangnya fasilitas dan tingginya stress kerja karyawan.
2. Pelatihan kepada karyawan baru belum maksimal.
3. Masih adanya karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan posisi atau jabatannya.
4. Masih banyak nya karyawan yang masih belum antusias dalam mengikuti pelatihan sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.
5. Belum optimalnya fasilitas kerja yang diberikan, sehingga menjadi penghalang karyawan dalam bekerja.
6. Tingginya stress kerja karyawan disinyalir dari tingginya tuntutan perusahaan untuk pencapaian target.

7. Kurangnya kenyamanan karyawan terhadap perusahaan.
8. Komitmen organisasi karyawan tergolong masih rendah, dibuktikan dengan produktivitas kerja belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Dari penjabaran latar belakang diatas maka penulis memfokuskan masalah yang akan diteliti yaitu pengaruh pelatihan, stress kerja dan fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Maka dari identifikasi dan batasan masalah diatas, rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang ?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang ?
3. Bagaimana pengaruh fasilitas terhadap komitmen organisasi pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang ?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang ?
5. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang ?

6. Bagaimana pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang ?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang ?
8. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang ?
9. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang ?
10. Bagaimana pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis yaitu :

1. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
2. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
3. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh fasilitas terhadap komitmen organisasi pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.

4. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
5. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
6. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
7. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
8. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
9. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
10. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, manfaat yang nantinya diharapkan adalah :

1. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan.

2. Bagi instansi

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam instansi untuk masa yang akan datang khususnya dalam hal pelatihan, stress kerja dan fasilitas agar meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan di PT Hayati Pratama Mandiri Padang

3. Bagi pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia