

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan akan mampu menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan.

Menurut **Kristanti (2019:35)** Kinerja Karyawan adalah hasil pencapaian kerja oleh seseorang dalam menjalankan fungsi-fungsi dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut **Mahmudi (2016:20)** faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan, Semangat, Stres Kerja dan Kompensasi. Menurut **Kristanti (2019:35)** faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Proses Organisasi.

Menurut **Rivai (2017:98)** Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut **Sadarmayanti (2016:68)** Insentif adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut **Sutrisno (2016:78)** Komitmen Organisasi adalah sikap organisasi dan untuk membuat orang merasa di rumah dan masih ingin tinggal di organisasi demi pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Lastriani, 2018)** menyatakan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan **(Pranoto, 2016)** menyatakan bahwa Pemberian Insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan **(Ariani, 2020)** menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

PT. Sukanda Djaya Padang beralamat di Jl. By Pass Km 07 Ps. Ambacang Kecamatan Kuranji, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia. PT. Sukanda Djaya Padang merupakan perusahaan yang bergerak di pendistribusian dan penjualan *ice cream*. Perusahaan ini salah satu perusahaan yang terbesar di kota padang dalam pendistribusian dan penjualan *ice cream*. Adanya perusahaan yang sejenis yang beroperasi dalam pendistribusian dan penjualan *ice cream* di Kota Padang. Untuk menyikapi persaingan bisnis perusahaan ini memproduksi *ice cream* dengan baik dan benar sehingga menghasilkan kualitas bagus. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di Kota Padang. PT. Sukanda Djaya Padang memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta di

versifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif yang terkait dengan usaha inti di dalam pendistribusian dan penjualan *ice cream*. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus di perhatikan oleh PT. Sukanda Djaya Padang melainkan Sumber Daya Manusianya juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas pada PT. Sukanda Djaya Padang akan lebih menunjang produksi. Namun sebaliknya apabila PT. Sukanda Djaya Padang sumber daya manusia yang tidak berkualitas akan menurunkan produksinya. Berkualitas nya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan produktivitas karyawan perusahaan. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang di berikan PT. Sukanda Djaya Padang. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT. Sukanda Djaya Padang maka dapat di nilai keseriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan. Hal yang terjadi PT. Sukanda Djaya Padang yaitu produksi yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dengan terget yang di berikan.

Tabel 1.1
Produktivitas PT. Sukanda Djaya Padang
Tahun 2015-2019

Tahun	Produksi	+/- %
2015	280.998	-
2016	261.564	- 06,91
2017	250.117	- 04,37
2018	230.189	- 07,96
2019	216.955	- 05,74

Sumber : PT. Sukanda Djaya Padang

Dari tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan produksi *ice cream* pada PT. Sukanda Djaya Padang pada tahun 2015 memproduksi *ice cream* 280.998. Pada

tahun 2016 memproduksi *ice cream* 261.564 dengan persentase - 06,91%. Pada tahun 2017 memproduksi *ice cream* 250.117 dengan persentase - 04,37%. Pada tahun 2018 memproduksi *ice cream* 230.189 dengan persentase - 07,96%. Serta pada tahun 2019 memproduksi *ice cream* 216.955 dengan persentase - 05,74%.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja Karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Stres Kerja dan Pemberian Insentif serta efeknya pada Komitmen Organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening” (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Sukanda Djaya Padang).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan yang dimiliki karyawan PT. Sukanda Djaya Padang tergolong rendah.
2. Keterampilan (*skill*) yang dimiliki karyawan PT. Sukanda Djaya Padang belum memadai.
3. Kompetensi dimiliki karyawan PT. Sukanda Djaya Padang tergolong rendah.
4. Disiplin yang dimiliki karyawan PT. Sukanda Djaya Padang tergolong rendah.

5. Motivasi yang dimiliki karyawan PT. Sukanda Djaya Padang tergolong rendah.
6. Kepemimpinan yang tidak tegas dan memotivasi.
7. Semangat yang dimiliki karyawan PT. Sukanda Djaya Padang rendah.
8. Stres Kerja yang dialami oleh karyawan PT. Sukanda Djaya Padang.
9. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan PT. Sukanda Djaya Padang masih kurang maksimal.
10. Budaya Organisasi masih rendah.
11. Komitmen Organisasi masih rendah.
12. Proses Organisasi PT. Sukanda Djaya Padang yang tidak berjalan dengan baik.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Stres Kerja (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang terikat dan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Sukanda Djaya Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sukanda Djaya Padang ?
2. Bagaimana pengaruh Pemberian Insentif terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sukanda Djaya Padang ?

3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukanda Djaya Padang ?
4. Bagaimana pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukanda Djaya Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukanda Djaya Padang ?
6. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Sukanda Djaya Padang ?
7. Bagaimana pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Sukanda Djaya Padang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sukanda Djaya Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sukanda Djaya Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukanda Djaya Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukanda Djaya Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukanda Djaya Padang.

6. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Sukanda Djaya Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Sukanda Djaya Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Sukanda Djaya Padang
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM yang berkualitas serta sebagai bahan pertimbangan pimpinan PT. Sukanda Djaya Padang untuk pengambilan keputusan sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.
4. Bagi Penulis
Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.