

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang besar serta berkepanjangan ialah sesuatu kewajiban pada pembangunan ekonomi serta kenaikan kesejahteraan. Pada masa globalisasi saat ini perusahaan harus sanggup bertahan. Melihat para pesaing bisnis semakin ketat, perusahaan wajib mempunyai manajemen yang baik dan sanggup menaikkan tingkatan mutu sumber daya manusianya. Sari, Muis dan Hamid (2012) menyatakan sumber daya manusia ialah suatu yang berarti dalam sesuatu organisasi, sumber daya yang bermutu menjadi kekuatan dalam perusahaan guna menggapai tujuan dalam meningkatkan usahanya, sehingga dari itu sumber daya manusia wajib dikelola dengan baik supaya tujuan perusahaan bisa terwujud.

Riani dan Putra (2017) juga mencatat bahwa sumber daya manusia merupakan aset atau kekayaan yang paling berharga dari suatu organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus memperhatikan dan memelihara karyawan dengan baik agar karyawan tidak mengalami stress dalam bekerja. Mangkunegara (2017) menyatakan stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan di tempat kerja. Melepaskan karyawan dari stres kerja memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Karyawan memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan. Peran karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan pendapatan perusahaan melalui kemampuan menjual jasa atau produk perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor untuk melindungi karyawan mereka dari situasi stres di tempat kerja. Salah satunya menyangkut pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen personalia yang memegang peranan sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Kompensasi karyawan bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena mencerminkan atau mengukur nilai pekerjaan itu sendiri. Dalam penelitian ini upah digunakan sebagai salah satu variabel di perusahaan yang diteliti.

Dalam dunia kerja, stres kerja hampir dihadapi oleh semua karyawan dalam lingkungan kerja. Penyebabnya dapat dipicu oleh berbagai masalah. Salah satu penyebab dalam stres kerja biasanya disebabkan oleh faktor upah sesuai dengan keterangan beberapa karyawan tidak tetap pada perusahaan yang akan diteliti. Bangun (2012) menyatakan upah merupakan pembayaran langsung berdasarkan output yang diberikan oleh karyawan. Perusahaan yang akan diteliti yaitu PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo, merupakan cabang dealer Honda yang berada pada Jln. Urip Sumoharjo No. 45, Krajan, Mangkujayan, Kec. Ponorogo, Kab. Ponorogo Jawa Timur (63413).

Dengan menggunakan sistem pemberian upah yang handal, pembayaran harus dilakukan. Pemberian upah yang berkualitas adalah suatu sistem penghargaan yang dimaksudkan untuk menaikkan upah guna meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kebutuhan hidup karyawan yang terpenuhi akan berdampak signifikan pada karyawan, sehingga mengurangi tingkat stres kerja. Hasil pra survey pada karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara, terdapat berbagai

karyawan yang stres. Salah satu penyebab stres yakni penerimaan upah yang tidak konsisten.

Karyawan penjualan atau juga disebut dengan karyawan sementara perusahaan ini tidak memiliki gaji pokok yang diterima dari perusahaan. Edianto (2015) menyatakan karyawan tidak tetap adalah tenaga kerja yang biasanya memiliki sedikit hak dan berada dalam posisi genting karena perusahaan dapat memecatnya sewaktu-waktu. Pada PT. Cahaya Unggul Nusantara hanya terdapat upah harian yang berasal dari absensi kehadiran dan upah penjualan yang dicapai oleh karyawan ketika berhasil mencapai target penjualan. Menurut Manajer Perusahaan Bapak Bherry Pratomo, karyawan penjualan mendapatkan upah harian sebesar Rp. 30.000 per hari. Untuk target penjualan, karyawan akan mendapatkan upah setelah berhasil menjual sejumlah sepeda motor yang telah ditetapkan. Selain itu juga ada istilah cost per unit yang bernominalkan sebesar Rp. 100.000 untuk 1 unit sepeda motor, sehingga upah karyawan diperoleh dari target penjualan yang wajib dicapai karyawan, upah harian, upah penjualan, THR serta upah dari cost per unit yang diberikan dari perusahaan. Ketika karyawan penjualan tidak dapat memenuhi target, maka karyawan hanya akan mendapatkan upah sesuai dengan jumlah penjualan yang dicapai serta jumlah absensi kehadiran karyawan.

Selain upah, beban kerja juga menjadi salah satu faktor dalam stres kerja karyawan. Hasibuan (2016) menyatakan beban kerja merupakan terlalu banyaknya beban yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan yang mengakibatkan stres dalam diri seseorang. Hasil pra survey kepada karyawan penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo mempunyai beban kerja berupa target yang harus dicapai dalam pekerjaannya, target berupa jumlah penjualan yang ditotal selama satu

bulan. Target penjualan karyawan baru atau dalam masa training selama 1 bulan ditargetkan untuk dapat menjual 3 sepeda motor, sedangkan untuk karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 bulan ditargetkan untuk dapat menjual minimal ialah 5 sepeda motor. Target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan terkadang dapat menimbulkan stres bagi karyawan bagian penjualan ketika bekerja. Mengingat pada saat ini, banyak pesaing dari karyawan penjualan lain yang juga mengejar target yang telah diberikan. Selain itu karyawan penjualan memiliki kewajiban untuk mengadakan promosi baik secara individu maupun secara berkelompok, yang diharapkan hasil dari kegiatan tersebut karyawan dapat berhasil menjual produk. Ketetapan tersebut bukanlah suatu hal yang mudah mengingat untuk mendapatkan upah karyawan harus mencapai target individu yang telah ditetapkan oleh perusahaan sedangkan disisi lain karyawan juga mendapat tugas berupa promosi secara individu juga secara kelompok yang telah ditetapkan, jadi tak heran jika menurut keterangan beberapa karyawan bagian penjualan merasakan stres akibat beban kerja tersebut.

Faktor lain yang menjadi pemicu stres kerja karyawan bagian penjualan ialah motivasi dari perusahaan. Bangun (2012) menyatakan motivasi adalah cara membuat orang lain melakukan tindakan teratur untuk mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaan mereka. Pemberian motivasi dari manajer perusahaan kepada karyawan bagian penjualan pada PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo dengan pemberian bonus berupa uang jika karyawan dapat menyelesaikan tantangan yang diberikan. Biasanya perusahaan memberikan tantangan dengan jumlah penjualan tertinggi selama 1 minggu. Akan tetapi kebanyakan karyawan tidak dapat mencapainya. Hanya karyawan tertentu yang dapat disebut sudah memiliki keahlian lebih dalam menjual sehingga dapat mencapai tantangan tersebut. Akibatnya karyawan lain akan

merasa stres karena tidak dapat mencapai target tantangan yang telah diberikan. Tentu dengan hal tersebut, motivasi yang sebenarnya diharapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat karyawan justru menjadi salah satu pemicu stres karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai pengaruh upah, beban kerja dan motivasi kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo. Mengingat karyawan harus bekerja dengan maksimal sedangkan perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya stres yang dirasakan. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah memberikan kesimpulan dan saran yang dapat diambil perusahaan guna mengurangi tingkat stres kerja karyawan yang dilihat dari sudut pandang upah, beban kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait Stres Kerja dengan judul : **“Pengaruh Upah, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Upah berpengaruh secara parsial terhadap Stress Kerja Karyawan Bagian Penjualan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Stress Kerja Karyawan Bagian Penjualan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo?

3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Stress Kerja Karyawan Bagian Penjualan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo?
4. Apakah Upah, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Stress Kerja Karyawan Bagian Penjualan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Upah secara parsial terhadap Stress Kerja Karyawan Bagian Penjualan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Stress Kerja Karyawan Bagian Penjualan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Stress Kerja Karyawan Bagian Penjualan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Upah, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Stress Kerja Karyawan Bagian Penjualan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi Peneliti

Kajian ini bermanfaat sebagai salah satu prasyarat meraih gelar sarjana dan diharapkan kajian ini dapat menambah bukti bagi pengembangan pengetahuan

tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya stres kerja yang dipengaruhi oleh upah, beban kerja dan motivasi kerja. .

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian yang sejenis.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan manajemen PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan atau referensi bagi peneliti dimasa datang ketika ingin meneliti mengenai stres kerja karyawan dengan menggunakan variable upah, beban kerja dan motivasi kerja.

