

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini era globalisasi setiap negara berlomba untuk meningkatkan ekonomi yang dimilikinya guna menciptakan masyarakat yang berkualitas, meningkatkan ekonomi juga dilakukan oleh negara Indonesia yang mengusahakan dengan segala cara agar masyarakatnya bisa adil dan makmur serta terhindar dari kemiskinan. Negara Indonesia menjadi salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk dengan jumlah yang tinggi dibandingkan negara yang ada di kawasan asia lainnya. Salah satu cara meningkatkan ekonomi yang dilakukan yaitu dengan peningkatan keinginan untuk berwirausaha dan berdiri di kaki sendiri dan membuka lowongan kerja sebanyak-banyaknya untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi di kabupaten/kota dan memangkas stigma berkembang di kota sendiri lalu membangunkan gairah menjadi pengusaha muda di kota sendiri.

Cara mencapai kota berkembang, masyarakat lokal sadar akan hal membeli produk dalam negeri sendiri, sekarang sudah menjamur dan menjadi trend di kalangan anak muda sampai merambah ke orang tua yang tidak mau kalah trendi. Bermunculan percetakan sablon-sablon dengan kualitas yang sangat sengit lalu merangkul komunitas-komunitas untuk sadar akan hal percetakan sablon melalui workshop-workshop dan apalagi sekarang di tambah juga toko-toko online sudah mulai menjadi gaya hidup baru dengan akannya ikomer-ikomer besar di Indonesia yang menyediakan jasa untuk pengusaha kelas kecil sampek perusahaan korporat saling berkerja sama dalam menumbuhkan perekonomian di Indonesia dan

ikomer-ikomer tersebut juga menjadi devisa negara yang lumayan besar di era global yang selalu berdampingan yang serba teknologi. Maka dari itu harus memanfaatkan untuk berwirausaha.

Perusahaan percetakan sablon di Indonesia bisa menjadi perusahaan yang baik melalui peningkatan kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain apabila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan berdampak pada perusahaan juga akan baik. Dalam mengukur kinerja karyawan dapat melalui beberapa faktor seperti motivasi yang dimiliki oleh pemimpin perusahaan, stres kerja dan disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja Karyawan Menurut Kristiyana dan Widyaningrum (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan pengukuran keberhasilan dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan yang meningkat dilandasi salah satu faktornya yaitu motivasi yang dimiliki oleh pemimpin perusahaan. Menurut Kadarisman (2012) motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Memberikan motivasi kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik dan sesuai yang direncanakan dari awal. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja, karena adanya stres kerja maka segala kegiatan yang akan dilakukan tak menjadi optimal

dan menjadi permasalahan dalam perusahaan lalu berdampak pada produktifitas dan kepuasan pada konsumen.

Stres kerja menurut Menurut Handoko (2008) stres kerja merupakan suatu keadaan yang tidak menyenangkan yang dialami seseorang ketika bekerja yang disebabkan oleh suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Faktor yang terakhir yaitu kedisiplinan maka segala kegiatan yang akan di lakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat menghambat jalannya program perusahaan yang di buat. Kedisiplinan menurut Ahmad Nazir (2019) adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi dan digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan atau manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. (sudah)

Salah satu pelaku bisnis sablon di Ponorogo yaitu Palapa Talent Group Clothing Ponorogo, di situ belajar beberapa hal untuk dalam hal jiwa kepemimpinan dalam mengatur dan mengelola karyawan. Palapa Talent Group Clothing Ponorogo tersebut merangkul kaum muda yang ada di Ponorogo merangkul komunitas-komunitas dan resaller muda yang berani berdikari sendiri dalam dunia sablon di Ponorogo dan brand-brand Ponorogo maupun luar Ponorogo. dengan adanya alat produksi yang sangat maju dari perusahaan tersebut dan etos kerja yang sangat baik.



Faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah motivasi, stress, dan disiplin kerja. Motivasi kerja yang masih rendah seperti jam kerja berlebihan tetapi tidak adanya reward dari perusahaan sehingga membuat karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Selain motivasi, stres kerja juga penting peranannya dalam peningkatan pada kinerja karyawan seperti lemburan yang tidak sesuai, tetapi tidak ada bonus yang di dapatkan sehingga beban yang terlalu banyak berpengaruh dalam kinerja karyawan yang berkelanjutan. Selain motivasi dan stres kerja yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin Kerja karyawan Palapa Talent Grup Clothing Ponorogo masih memiliki masalah seperti keterlambatan karyawan dalam bekerja sehingga jika masalah tersebut masih berkelanjutan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan di Palapa Talent Grup Clothing Ponorogo.

Bangun (2012: 312) menyatakan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai karena dengan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Pegawai dengan motivasi yang tinggi dapat dinilai dan dilihat dalam melakukan pekerjaan dan mencapai target keberhasilan serta mempunyai sikap dan semangat untuk mematuhi semua peraturan yang ada, sehingga motivasi yang tinggi sangat penting untuk dimiliki setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan. Masih terdapat karyawan yang tidak melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan peraturan perusahaan mengakibatkan terjadinya kekurangan dalam proses produktif dalam team kerja

yaitu perihal keterlambatan karyawan dan tak segera menyelesaikan target dan berdampak pada sanksi terhadap karyawan itu sendiri yang ada di Palapa Talent Group Clothing Ponorogo tentunya hal ini bertentangan dengan Kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan pernyataan tersebut menandakan bahwa belum optimalnya kinerja pada Palapa Talent Group Clothing Ponorogo.

Keberadaan pegawai dalam kondisi apapun diharapkan dapat berperan aktif dalam melayani dan melaksanakan tugas sesuai dengan jobdesk yang diberikan agar tercipta profesionalisme kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, terarah, dan mempunyai semangat yang tinggi diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara terencana dan terorganisasi dengan memperhatikan stres kerja dan meningkatkan etos kerja serta motivasi. Stres dalam bekerja sangat penting untuk diperhatikan dalam mewujudkan kinerja yang optimal serta dengan meningkatkan disiplin kerja dan motivasi yang tinggi pada karyawan di Palapa Talent Group Clothing Ponorogo agar para karyawan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI,STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PALAPA TALENT GRUP CLOTHING PONOROGO”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Palapa Talent Grup Clothing Ponorogo?
2. Apakah stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Palapa Talent Grup Clothing Ponorogo?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Palapa Talent Grup Clothing Ponorogo?
4. Apakah motivasi, stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Palapa Talent Grup Clothing Ponorogo?

**C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus dan tidak meluas, peneliti membatasi penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Terbatas pada bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).
2. Terbatas pada masalah kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

**D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

**1. Tujuan Penelitian**

- a) Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Palapa Talent Grup Clothing Ponorogo.
- b) Untuk mengetahui apakah stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Palapa Talent Grup Clothing Ponorogo.
- c) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Palapa Talent Grup Clothing Ponorogo.

- d) Untuk mengetahui apakah motivasi, stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Palapa Talent Grup Clothing Ponorogo.

## **2. Manfaat Penelitian**

- a) Bagi Peneliti, penelitian ini dapat berguna dan dapat menambah wawasan dalam melakukan penelitian tentang motivasi, stress kerja dan disiplin kerja untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik.
- b) Bagi Organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai positif bagi pemimpin dalam meningkatkan kepemimpinannya diperusahaan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c) Bagi Pembaca, penelitian ini dapat menambah bahan bacaan, wawasan, dan sebagai informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan kinerja karyawan.
- d) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat sebagai acuan, informasi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

