

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003:3) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar

kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan permasalahan kerja.

Stres yang tinggi dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara (Robbins dan Judge, 2008:12), antara lain: keluar (exit), yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

Stres biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stres itu sendiri. Stres dapat berarti bermacam-macam. Masyarakat awam menggambarkan stres sebagai suatu perasaan tertekan, gelisah, atau khawatir terhadap sesuatu yang mengganggu pikiran seseorang. Matteson dan Konopaske (2005:295) berpendapat bahwa stres merupakan suatu respon adaptif yang dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, maupun peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang.

Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stres dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik karena stres muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan dilingkungan kerja. Ini dapat terjadi karena stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan- gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan

pekerjaan sehingga stres menjadi suatu keadaan yang konstruktif. Misalnya seseorang mempunyai target tertentu dalam pekerjaannya yang mengharuskannya untuk mengerahkan lebih banyak tenaga maka orang tersebut akan mengalami stres hingga target pekerjaannya tercapai dan mencapai kepuasan kerja, dan juga tingkat stres yang dialami akan menurun. Namun jika target tersebut terlalu tinggi dan tidak dapat dicapai atau perlu usaha yang sangat keras untuk menyelesaikannya, maka seseorang akan mengalami tingkat stres yang berlebih dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan hasil kerja.

Dengan melihat dampak-dampak yang ditimbulkan oleh stres baik dampak positif maupun negatifnya terhadap kinerja karyawan, maka sudah seharusnya stres kerja mendapat perhatian dalam kehidupan perusahaan. Kekurangan beban pekerjaan membuat para pekerja mendapatkan zona nyamannya sehingga tingkat stres menurun. Dengan tingkat stres ini maka akan menimbulkan perasaan bosan pada pekerjaannya, penurunan motivasi, absen, maupun sikap apatis sehingga kinerja karyawan menjadi rendah. Kinerja karyawan juga menjadi menurun jika mereka mendapatkan beban berlebih dari pekerjaannya. Namun dengan tingkat stres yang optimal, maka karyawan akan lebih produktif karena kinerja karyawan menjadi optimal akibat dari motivasi tinggi, energy tinggi, persepsi yang tajam, serta ketenangan yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan dengan cara memotivasi karyawan.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2001:323).

Tiga elemen utama dalam memotivasi adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Elemen intensitas ini memang penting. Namun bagi perusahaan tidak akan berarti apa-apa jika intensitas seseorang tidak sejalan dengan tujuan perusahaan. Maka elemen kedua, yaitu arah diperlukan untuk menyelaraskan motivasi individu dengan tujuan perusahaan. Maka, pertimbangan kualitas serta intensitas secara bersamaan perlu dilakukan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya dilakukan. Dimensi terakhir dari motivasi adalah ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya (Robbins, 2008:221-222).

Individu-individu yang memiliki motivasi akan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, tantangan perusahaan bukan hanya meningkatkan motivasi karyawan, tapi menciptakan disiplin kerja di mana motivasi karyawan dapat disalurkan ke arah yang benar pada tingkat intensitas yang sesuai dan berkesinambungan selama beberapa waktu.

Disamping dengan memotivasi karyawan, untuk peningkatan kinerja juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja karena jika disiplin kerja diciptakan dengan baik maka akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan yang telah ditetapkan yang bertujuan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu Hasibuan, 2003:193).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai Stres kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil obyek Karyawan bagian Marketing yang bekerja pada Dealer Honda Putra Rama Jaya Ponorogo.

Karyawan bagian marketing memiliki peran penting dalam perusahaan karena sebagai ujung tombak organisasi hal ini karena tugas utama bagian marketing adalah mendapatkan pelanggan sebanyak-banyaknya. Dan sering kali kali permasalahan kerja yang muncul adalah stres kerja. Karena Stres kerja merupakan fenomena psikofisik yang bersifat manusiawi, dalam diri setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sehari-hari. Stres kerja dapat dialami oleh karyawan, tanpa mengenal jenis kelamin, usia, kedudukan, jabatan atau status sosial ekonomi (Yusuf, 2004:93). Fenomena stres kerja juga dialami oleh

karyawan Dealer Honda Putra Rama Jaya Motor Ponorogo, khususnya dialami oleh karyawan bagian Marketing. Jika dibandingkan dengan karyawan bagian lain, stres kerja pada karyawan bagian marketing relatif cukup tinggi.

Hal ini disebabkan beban tugas yang dihadapi oleh karyawan bagian marketing cenderung lebih tinggi dibandingkan karyawan bagian lain. Beban tersebut terkait dengan target penjualan yang harus dicapai oleh setiap karyawan agar dapat menerima bonus dari perusahaan, selain itu karyawan bagian marketing merupakan karyawan lapangan yang membutuhkan energi lebih besar daripada karyawan lainnya sehingga seringkali menimbulkan kelelahan kerja yang tidak jarang dapat meningkatkan stres pada karyawan. Hal lain yang dapat menimbulkan beban bagi karyawan marketing adalah harus menghadapi berbagai macam konsumen yang tidak jarang dapat menguras emosi para karyawan. Selain hal itu pihak perusahaan juga harus memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan memiliki semangat kerja yang baik serta meningkatkan kedisiplinan agar karyawan mampu memenuhi target penjualan perbulan dengan baik.

Sejalan dengan kondisi tersebut, maka Dealer Honda Putra Rama Jaya Motor Ponorogo sebagai salah satu perusahaan retail otomotif yang merupakan salah satu penyedia sepeda motor merk Honda maka dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja.

Berawal dari latar belakang diatas, maka peneliti memilih untuk mengambil judul “ **Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing (Studi kasus pada Dealer Honda PRJ Motor Ponorogo)**”.

1.2. Perumusan Masalah

Sebelum memberikan alternatif pemecahan masalah, maka terlebih dahulu diadakan perumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja Karyawan bagian Marketing pada Dealer Honda PRJ Motor Ponorogo
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan bagian Marketing pada Dealer Honda PRJ Motor Ponorogo
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan bagian Marketing pada Dealer Honda PRJ Motor Ponorogo
4. Diantara variabel yang terdiri dari stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja apakah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda PRJ Motor Ponorogo

1.3. Batasan Masalah

Mengingat permasalahan yang ada sangat luas, dan supaya penulis akan lebih terarah, maka penulis melakukan pembatasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Terbatas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

- b. Terbatas pada masalah stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada Dealer Honda PRJ Motor Ponorogo.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja Karyawan bagian Marketing pada Dealer Honda PRJ Motor Ponorogo
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan bagian Marketing pada Dealer Honda PRJ Motor Ponorogo
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan bagian Marketing pada Dealer Honda PRJ Motor Ponorogo
- d. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan bagian Marketing pada Dealer Honda PRJ Motor Ponorogo

1.4.2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai sarana aktualisasi diri, menambah pengetahuan/wawasan, dan dapat mengaplikasikan teori yang didapatkan selama bangku kuliah, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan.

Memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan perusahaan, khususnya faktor stres kerja, motivasi kerja, semangat kerja yang nanti akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

c. Bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak lain yang akan melakukan penelitian permasalahan yang sama.

