

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan (Rustiana, 2010, dalam Nurdiana, 2014). Jika Suatu organisasi atau perusahaan ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan (Purwanto et al., 2017).

Ukuran kinerja atau *Performance* merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Wahyuningtyasa et al., 2018). Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2011). Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan

dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Dalam membangun kinerja karyawan perlu diperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor stress kerja (Windy et al., 2018). Faktor Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Windy et al., 2018). Menurut (Astadi, 2016) stress merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada kesempatan kendala atau tuntutan yang dihubungkan dengan keinginannya dan hasil yang dipersepsikan sebagai suatu hal yang tidak pasti dan penting. Menurut (Robbins & Judge., 2012) stress juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Menurut (Davis, K., & Straw, 1995, dalam Putri, 2017) mengungkapkan stress kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang timbul jika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Serta menurut (Windy et al., 2018) stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga stress kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga menyarankan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dukungan rekan kerja sebagai sebagai suatu hal yang positif tentang tempat kerja dan kualitas hubungan ditempat kerja (Shuck et al.,

2016),(Yudiningsih et al., 2016),(Černe et al., 2014).Menurut (Kim et al., 2017)dukungan rekan kerja adalah kesediaan rekan kerja dalam mendukung hal-hal terkait dengan pekerjaan karyawan. Dukungan rekan kerja dalam hal ini mencerminkan elemen keterkaitan (*relatedness*) hubungan yang harmonispegawai dengan rekan kerjanya akan menciptakan lingkungankerja yang kondusif untuk bekerja (Kim et al., 2017).

Tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi faktor lainnya salah satunya adalah Punishment(Aviantoro et al., 2020) yang merupakan ancaman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Punishment adalah hukuman atau ancaman yang berfungsi untuk memperbaiki dan memberikan pelajaran terhadap karyawan karena telah melanggar peraturan yang digunakan untuk memelihara peraturan yang berlaku didalam organisasi (Mangkunegaran, 2013). Dalam organisasi maupun perusahaan, punishment diberikan berupa teguran, skorsing, surat peringatan, penghentian pekerjaan, serta pembatalan insentif atau promosi jabatan (Eni Nurmiyati, 2011).

PT. Indomarco Prismatama kantor pusat Jakarta sebagai salah satu perusahaan jaringan ritel waralaba di Indonesia dengan merek dagang Indomaret, merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas penjualan kurang dari 200 M². Cabang dari Indomaret tersebar di seluruh Indonesia salah satunya adalah Indomaret Kota Madiun Region I yang membawahi 10 toko, terdiri atas toko Indomaret Diponegoro, Serayu, Dungus, Hotel Aston, Mayjend Sungkono, Joyo,

Manisrejo, Mangunharjo, Sidomulyo, dan Mojopurno. Pelaksanaan penilaian kinerja di Indomaret Kota Madiun Region I dilakukan setiap bulan. Dalam pencapaian Visi, Misi perusahaan ditetapkan target-target berupa *Key Performance Indikator* (KPI), baik dari Direktorat, Departemen, maupun individu. Seluruh target diarahkan kepada pencapaian visi dan misi perusahaan selaras dengan proses bisnis masing-masing yaitu dari sisi operasional, keuangan dan unit pendukung lainnya. Penilaian kinerja dilakukan rutin setiap bulan dengan program penilaian kinerja berpedoman pada pencapaian KPI dan penilaian target toko dibandingkan dengan nilai maksimum toko dari penjualan yang dihasilkan.

Adapun penilaian kinerja karyawan Indomaret Kota Madiun Region I selama empat bulan terakhir tahun 2020 sesuai dengan Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Laporan Penilaian KPI toko Indomaret Region I Kota Madiun

No	Nama Toko	Agustus		September		Oktober		November	
		Poin Toko (%)	Nilai Max (%)	Poin Toko (%)	Nilai Max (%)	Poin Toko (%)	Nilai Max (%)	Poin Toko (%)	Nilai Max (%)
1	Diponegoro	63	85	14	100	27	100	29	100
2	Serayu	67	100	75	100	45	100	34	100
3	Dungus	65	100	64	100	61	100	35	100
4	Hotel Aston	63	100	63	100	35	100	65	100
5	Mjn. Sungkono	62	100	65	100	64	100	53	100
6	Joyo	46	85	26	100	35	100	41	100
7	Manisrejo	43	100	40	1000	42	100	31	100
8	Mangunharjo	42	100	50	100	11	100	24	100
9	Sidomulyo	34	100	17	85	33	100	34	100

10	Mojopurno	29	100	50	100	48	100	30	100
----	-----------	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----

Sumber : Laporan Penilaian KPI Indomaret Region I Kota Madiun ,2020

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di sepuluh toko Indomaret Region I Kota Madiun yaitu toko Indomaret di Diponegoro, Serayu, Dungus, Hotel Aston, Mayjend Sungkono, Joyo, Manisrejo, Mangunharjo, Sidomulyo, Mojopurno tidak ada yang memenuhi target yang telah ditetapkan serta cenderung turun, terutama di lima toko Indomaret dengan poin toko dibawah 50% yaitu toko Indomaret Joyo, toko Indomaret Manisrejo, toko Indomaret Mangunharjo, toko Indomaret Sidomulyo, toko Indomaret Mojopurno. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan Indomaret Region I Kota Madiun mengalami penurunan. Adanya fenomena penurunan pencapaian kinerja empat bulan terakhir di Indomaret Region I Kota Madiun diduga karena adanya stres karena target yang berat, shift yang ketat serta punishment yang memberatkan karyawan, sehingga mengakibatkan *turn over* karyawan tinggi. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Berdasarkan fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa ada masalah yang terkait dengan kinerja karyawan di Indomaret region 1 kota Madiun sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Rekan Kerja dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Indomaret Region I Kota Madiun).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dan fenomena diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Stress kerja berpengaruh secara partial terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Region I Kota Madiun ?
2. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh secara partial terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Region I Kota Madiun ?
3. Apakah *punishment* berpengaruh secara partial terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Region I Kota Madiun ?
4. Apakah Stress kerja, dukungan rekan kerja, *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Region I Kota Madiun ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan bukti empiris bahwa Stress kerja berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan Indomaret Region I Kota Madiun
2. Memberikan bukti empiris bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan Indomaret Region I Kota Madiun
3. Memberikan bukti empiris bahwa *punishment* berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan Indomaret Region I Kota Madiun
4. Memberikan bukti empiris bahwa Stress kerja, dukungan rekan kerja, *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Indomaret Region I Kota Madiun

b. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Manajer dapat mendeteksi penyebab stress kerja,dukungan karyawan dan punishment yang dialami karyawan sehingga akan lebih mudah untuk dicarikan solusinya.

2. Bagi Akademisi

Memberikan sumbangan tentang konsep yang terkait dengan faktor faktor yang mendorong atau menghambat kinerja karyawan ,serta berguna untuk penelitian selanjutnya

