

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini, dunia perusahaan menuntut kinerja para karyawan untuk berkerja semaksimal mungkin, ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut. Keberhasilan dari sebuah perusahaan pada umumnya ditentukan oleh beberapa faktor penting, salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari mulai tingkat perencanaan, pengorganisasian, penghitungan hingga pengevaluasian yang melibatkan sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia sangat memegang peranan yang cukup besar. Para pekerja memiliki kemampuan yang besar untuk menjalani aktivitas–aktivitas dari perusahaan. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja harus dimaksimalkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Faktor-faktor penentu tercapainya tujuan dari perusahaan, perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, fasilitas sarana dan prasarana yang mumpuni, tetapi lebih mengutamakan manusia–manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Kinerja dari karyawan akan mempengaruhi keberhasilan dari perusahaan/organisasi tersebut, maka setiap perusahaan/organisasi harus meningkatkan kinerja dari karyawannya agar tujuan dari perusahaan/organisasi tersebut dapat tercapai.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. (Titisari, 2014 : 72).

Kualitas kinerja karyawan yang baik bukanlah hal yang datang tiba-tiba atau tak disangka-sangka, namun semua adalah proses dan itu dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi stres kerja yang sangat minim skalanya, Rancangan kerja yg kurang siap, dan kurangnya jiwa kepemimpinan untuk karyawan maupun bawahannya, Bila seorang karyawan telah termotivasi dengan tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja tanpa adanya stres kerja , Rancangan kerja yg teratur dan kepimpiann yg baik untuk bawahannya maka dengan sendirinya karyawan tersebut akan merasa nyaman dan tanpa terasa prestasi kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat. Dan perusahaan pun harus memperhatikan hal ini karena perusahaan berkewajiban memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawainya.

Tanpa disadari, setiap karyawan yang masuk dalam sebuah perusahaan/organiyasi memiliki tujuan-tujuan dan kepentingan yang berbeda-beda. Mungkin bagi sebagian pekerja, bekerja hanya untuk mendapatkan gaji. Namun, ada juga para pekerja yang berkeinginan untuk memajukan perusahaan tersebut bukan mereka tak berorientasi pada sejumlah uang, namun mereka lebih berfikir pada seberapa besar pengaruh mereka terhadap keberadaan mereka dalam perusahaan. Karyawan-karyawan seperti

inilah yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, namun jumlahnya yang sangat sedikit.

Inilah yang menyebabkan perusahaan harus meningkatkan kinerja dari setiap karyawan agar seimbang dan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Proses mencapai keselarasan antaran tujuan perusahaan dan tujuan dari masing-masing karyawan, maka perusahaan harus dapat membagi hasil usahanya dengan cara memberikan motivasi yang lebih bagi setiap karyawan. Ini bertujuan agar karyawan dapat lebih mendapatkan rasa ikatan emosional dengan perusahaan dengan kata lain bila para karyawan telah merasa dekat dan mempunyai rasa memiliki perusahaan tersebut, karyawan pun tak ingin perusahaannya hancur. Jadi dengan diberikannya motivasi lebih karyawan akan bekerja lebih maksimal tanpa ada rasa ragu terhadap apa yang ia telah lakukan bagi perusahaan tersebut. Dengan kata lain motivasi mendorong para karyawan untuk bekerja lebih giat dan tekun serta disiplin dalam menjalankan setiap tugas tugas dari para atasannya.

Salah satu hal yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja diakibatkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif misalnya pimpinan yang terlalu keras dan memaksakan kehendaknya sendiri, partner kerja yang kurang saling mendukung, dan masih banyak hal hal lain yang mempengaruhi stres kerja tersebut. Bila stres kerja telah terjadi maka haruslah segera di redam tensinya, bila tidak akan menimbulkan kejadian kejadian yang tak diinginkan, misalnya kinerja yang semakin memburuk, seringnya terjadi *missed communication* antara pekerja satu dengan yang

lainnya, meningkatnya volume tingkat absen pada karyawan, dan masih banyak hal buruk lainnya yang dipicu oleh meningkatnya stres kerja. Oleh sebab itu perusahaan harus menjaga lingkungan kerja dari perusahaan tersebut agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Ini akan amat sangat berpengaruh pada kinerja dan proses pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut. Jadi perusahaan berkewajiban untuk menjaga lingkungan kerja tersebut.

Selain itu, Rancangan pekerjaan juga mutlak diperlukan setiap perusahaan karena dalam rancangan pekerjaan, yang dilakukan adalah merakit sejumlah tugas menjadi sebuah pekerjaan atau sekelompok pekerjaan agar pekerjaan yang dilakukan menjadi terarah jelas dan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif.

Kepemimpinan juga sebagai faktor penting dalam kinerja karyawan suatu kemampuan untuk mempengaruhi motivasi atau potensi individu lainnya dalam suatu kelompok atau organisasi. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan dalam organisasi serta pengembangan yang dicapai dan pada akhirnya akan mempengaruhi produktifitas kerja pegawai. Keahlian mengembangkan tim oleh seorang pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan kegiatan didalam organisasi maupun perusahaan.

Hal yang mampu membuat kinerja bersifat baik, diharuskan diadakannya peningkatan kerja yang maksimal dan mampu mempergunakan potensi–potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan agar tujuan organisasi tercapai sehingga akan memberikan sumbangsih yang bersifat positif bagi perusahaan. Dengan demikian peneliti mengambil kesimpulan dari

30 karyawan pada PT Rakyat Ikut Sejahtera, yang bergerak dalam bidang ekspedisi pengantaran .

Pra Survei ini dibuat dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) maka diperoleh nilai range $5 - 1 = 4$, dan kemudian dibagi menjadi 5 (lima) kriteria yaitu sangat rendah (1), rendah (2), cukup (3), kuat (4) dan sangat kuat (5), maka dengan demikian diperoleh interval $(4/5) = 0,8$

Sesuai dengan kriteria indeks jawaban diatas , maka dibuat Hasil pra survey yang dilakukan mengenai kinerja karyawan juga menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan

Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	1	16	5	3	5	2.83	Cukup
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	2	12	8	6	2	2.8	Cukup
Saya diwajibkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	4	3	10	7	6	3.47	Tinggi
Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	2	13	7	5	3	2.8	Cukup
Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal	1	6	9	8	6	3.4	Tinggi
Adanya penetapan standar dalam perusahaan	0	4	8	7	11	3.83	Tinggi
Rata-Rata						3.18	Cukup

Sumber: Data Survei 2023

Dengan demikian dari banyaknya faktor faktor yang mempengaruhi ada 4 faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan Rakyat Ikt Sejahtera yaitu Motivasi kerja , Stress kerja , Rancangan Kerja dan Kepemimpinan

Faktor yang pertama adalah motivasi hal ini dikarenakan adanya kebutuhan dalam diri karyawan dan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Biasanya motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak komponen lain seperti kebutuhan pokok untuk memenuhi kebutuhan keluarga, gaji, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, kebijakan pimpinan, tunjangan hari raya dan beberapa faktor lainnya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut akan baik pula.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Berbagai kurir menceritakan mengapa banyak dari mereka termotivasi kerja karna kebutuhan hidup sehari hari untuk mencukupi kebutuhan keluarganya karna dijamin saat ini mencari pekerjaan tidaklah mudah, maka dari itu dilakukan pra survei dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja

Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Besarnya gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang diperoleh	5	12	11	2	0	2.33	Rendah

Saya nyaman dengan suasana kantor tempat saya bekerja	6	10	9	3	2	2,5	Rendah
Fasilitas diruangan saya bekerja banyak yang rusak/tidak berfungsi sehingga menghambat pekerjaan saya	2	1	9	5	8	3.7	Tinggi
Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karir	2	7	7	8	6	3.3	Cukup
Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan.	2	13	7	5	3	2.8	Cukup
Saya menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu	2	11	7	6	6	3,30	Cukup
Rata-Rata						2.98	Cukup

Sumber: Data Survei 2023

Dilihat dari pra survei diatas bahwa kategori rata-ratanya rendah dengan nilai rata-rata 2,98

Faktor yang kedua ialah stress kerja karena dalam ekspedisi pengantaran ada moment - moment dimana paket dengan jumlah dan volume yang besar pada event - event tertentu, desakan dan tekanan waktu harus cepat dan tepat itu wajib bagi kami, dan dalam dunia ekspedisi pengantaran tak kadang terdapat dalam proses pengantaran adanya kehilangan paket atau terkena claim jika terlambat dalam proses pengiriman, itulah beberapa penyebab mengapa timbulnya stress kerja pada karyawan PT. Rakyat Ikut Sejahtera.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif

dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Dengan adanya stress kerja maka dilakukan pra survei sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Pra-Survei Mengenai Stres Kerja

Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja	2	17	8	1	2	2.47	Rendah
Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja Saya	19	5	5	0	1	1.63	Sangat Rendah
Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline	1	16	8	2	3	2.67	Cukup
Adanya semangat kerja yang diberikan pimpinan untuk mencapai target	6	10	13	0	1	2.33	Rendah
Tugas kerja yang diberikan terlalu berat untuk Saya	4	19	4	0	3	2.3	Rendah
Rata-Rata						2.28	Rendah

Sumber: Data Survei 2023

Dilihat dari pra survei diatas bahwa kategori rata-ratanya rendah dengan nilai rata-rata 2,28

Faktor yang ketiga ialah rancangan kerja dalam dunia ekspedisi rancangan kerja sangatlah diperlukan untuk bisa menjalankan tugas secara sistematis serta banyaknya paket kiriman yg harus sesuai ketentuan pengiriman sehingga dapat mencapai target yang diinginkan dan KPI karyawan baik perusahaan juga bisa selalu bagus / seimbang .

Dengan adanya rancangan pekerjaan yang terstruktur dan jelas akan membantu mempengaruhi secara positif kondisi kerja karyawan sehingga akan

membantu membangkitkan kinerja karyawan (Simamora, 2006:106). maka dari itu dilakukan pra survei dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Pra-Survei Mengenai Rancangan Kerja

Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Saya dapat membagi pekerjaan kedalam tugas tugas sederhana dan berulang-ulang yang memaksimalkan efisiensi	2	11	7	6	6	3.3	Cukup
Saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam melakukan pekerjaan yang diberikan	2	9	7	6	6	3.17	Cukup
saya bersedia tukar pikiran bersama karyawan	0	9	3	10	8	3.57	Tinggi
Rata-Rata						3.34	Cukup

Sumber: Data Survei 2023

Dilihat dari pra survei diatas bahwa kategori rata-ratanya Cukup dengan nilai rata-rata 3,34

Faktor yang keempat ialah kepemimpinan kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi para anggota kelompok dalam hubungannya dengan bidang tugas tertentu. Kepemimpinan adah suatu inisiatif untuk berprasaangka dan bertindak dalam rangka mencari alternaitf solusi dari problema yang dihadapi bersama melalui pola tertentu. Dengan adanya kepemimpinan maka dilakukan pra survei sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Pra-Survei Mengenai Kepemimpinan

Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu	2	9	9	8	2	2.97	Cukup
Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja	5	6	10	5	4	2.9	Cukup
Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.	2	9	9	8	2	2.97	Cukup
Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja megarahkan kepada karyawan terlebih dahulu	3	4	10	7	6	3.3	Cukup
Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan	1	3	15	6	5	3.37	Cukup
Rata-Rata						3.1	Cukup

Sumber: Data Survei 2023

Dilihat dari pra survei diatas bahwa kategori rata-ratanya Cukup dengan nilai rata-rata 3,1

Berkaitan dengan motivasi ,stress kerja ,rancangan kerja dan kepemimpinan, hal-hal yang bersifat minus atau negatif harus segera dibenahi karena dapat memperlambat kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, stres kerja, Rancangan kerja, Kepemimpinan terhadap kinerja dari

karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan/organisasi dalam memberikan motivasi kepada setiap para karyawan agar tujuan dari perusahaan/organisasi dapat tercapai.

Maka dari itu dari latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi , Stress Kerja , Rancangan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rakyat Ikut Sejahtera”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut di atas, dapat penulis identifikasikan permasalahan dalam penulisan skripsi ini ke dalam beberapa hal sebagai berikut :

1. Gaji tidak sepadan dengan pekerjaan yg dilakukan
2. Kurangnya kerjasama antar karyawan
3. Kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yg berprestasi
4. Kurang nyaman dengan lingkungan pekerjaan
5. Hubungan yg kurang baik dengan antar karyawan
6. Motivasi pimpinan yg rendah
7. Beban kerja yg terlalu berat
8. Kurang maksimal dalam pekerjaan
9. Kurangnya pemberian prioritas kerja
10. Kurangnya perhatian dan motivasi terhadap karyawan
11. Kurangnya pengarahan pekerjaan dari pimpinan

12. Pengawasan kerja yg kurang.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan 14 faktor-faktor yang mempengaruhi pada kinerja karyawan yang diteliti dan bermasalah meliputi 4 faktor yaitu Motivasi , stress kerja , Rancangan Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. RAKYAT IKUT SEJAHTERA.

D. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang yang diuraikan di atas peneliti mengemukakan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rakyat Ikut Sejahtera ?
2. Apakah Stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rakyat Ikut Sejahtera ?
3. Apakah Rancangan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rakyat Ikut Sejahtera ?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rakyat Ikut Sejahtera ?
5. Apakah Motivasi , Stres kerja, Rancangan kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rakyat Ikut Sejahtera ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas pada penelitian ini mempunyai tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rakyat Ikut Sejahtera.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh Stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Rakyat Ikut Sejahtera.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh Rancangan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rakyat Ikut Sejahtera.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rakyat Ikut Sejahtera.
5. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi dan Stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Rakyat Ikut Sejahtera.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan Sebagai bahan pertimbangan menilai kinerja karyawan.

Bagi penulis penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan dan Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana manajemen Universitas Binaniaga Indonesia

Bagi masyarakat umum diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh motivasi, stress kerja, rancangan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan pembahasan masing-masing bab demi bab yang di uraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel pengukuran, dan teknik analisa data.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu pengaruh kualitas produk dan promosi yang mempengaruhi keputusan pembelian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.