

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman yang sudah semakin modern ini dalam hal teknologi maupun budayanya namun sandang, pangan, dan papan masih menjadi kebutuhan pokok dari setiap manusia. Membuka usaha kebutuhan pokok memang mempunyai prospek yang selalu berkembang, seiring dengan permintaan dan penambahan jumlah penduduk di dunia.

Organisasi merupakan tempat bagi sekelompok orang untuk bekerja sama, terkendali dan dipimpin untuk tujuan tertentu. Orang-orang yang terkumpul dalam sebuah organisasi sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya secara sistematis dan rasional yang terkendali dan adanya pemimpin organisasi yang akan memimpin operasional organisasi dengan terencana. Tujuan dari sebuah organisasi adalah merealisasikan keinginan dan cita-cita bersama anggota organisasi dan juga untuk mendapatkan hasil akhir yang diinginkan di waktu yang akan datang. Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya

tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Di Indonesia berbagai perusahaan yang memproduksi sepatu merek lokal atau merek Internasional pun sudah semakin banyak. Salah satu perusahaan yang memproduksi sepatu adalah PT. Bintang Indokarya Gemilang yang merupakan anak perusahaan PT. Panarub Industry yang terletak di Desa Tengguli, Kecamatan Tanjung, Kabupaten Brebes. Meskipun pabrik yang berada di daerah Kabupaten Brebes ini baru berjalan dua tahun dan sampai sekarang proses pembangunannya belum selesai sepenuhnya, namun estimasi jumlah pekerja yang dibutuhkan ketika telah beroperasi 100% adalah 8000 karyawan.

PT. Bintang Indokarya Gemilang adalah salah satu pabrik produsen sepatu Adidas dan merupakan anak perusahaan PT. Panarub Industry yang berada di wilayah Kabupaten Brebes dengan skala yang besar. Pabrik sepatu dengan reputasi merek Internasional ini kurang lebih sebanyak 2000 orang dapat diserap untuk dijadikan karyawan dipabrik tersebut yang rata-rata masyarakat Kabupaten Brebes. Karyawan yang akan bekerja sebelumnya akan diberikan pelatihan terpusat sampai memahami betul tugas dan fungsinya saat memproduksi sepatu.

Penelitian ini merupakan replikasi modifikasi atau pengembangan dari penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Tiur Mauli, Mujiono, dan Rosmida (2012) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja

terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh: (1) stres kerja terhadap kinerja karyawan, (2) stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik dan menentukan perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan adalah sebuah hasil dari pencapaian dari sebuah tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi. Dan menurut Kinicki (2014) kinerja adalah siklus berkelanjutan dari peningkatan kinerja dengan penentuan tujuan, umpan balik dan pelatihan, serta penghargaan dan penguatan positif. Mangkunegara (2013) juga mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada saat proses bekerja seringkali stres kerja timbul akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan. Stres didefinisikan sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut, Griffin (2013). Sedangkan menurut Fahmi (2014) stres

adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Tiyur Mauli, Mujiono, dan Rosmida (2012) yang berjudul “Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan” dan mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa tingkat stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Asep Lili M. Romli (2010) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan” yang hasilnya adalah stres memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada pun penelitian dari Ni Nyoman Novitasari dengan judul “Pengaruh Tingkat Stres dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang hasilnya menyatakan bahwa stres kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibawa (2013) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung. Sehingga dapat dikatakan jika stres kerja yang dialami karyawan rendah maka tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan semakin tinggi, karena pada dasarnya jika seseorang merasa dirinya tidak dalam tekanan pekerjaan yang banyak dan sulit maka orang tersebut tidak akan merasa dalam sebuah tekanan yang menimbulkan stres dan dapat berdampak buruk bagi kesehatan jasmani dan rohaninya.

Dalam mencapai tujuan atau hasil dari karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi. Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih senang atau bahagia dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan juga akan berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Motivasi juga dapat menjadi alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong karyawan untuk melakukan suatu perbuatan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, George & Jones dalam Tanto Wijaya (2015). Dan menurut Munandar (2014) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

Berdasarkan hasil pra survei, fenomena yang terjadi di departemen produksi PT. Bintang Indo Karya Gemilang adalah karyawan merasa upah yang diterima tidaklah sebanding dengan rasa lelah saat bekerja, dan para karyawan juga merasakan pekerjaan yang dilakukan adalah sia-sia. Target jahit sepatu per jamnya pun harus mencapai target beberapa pasang sepatu (tergantung peraturan dari PT). Dengan begitu para karyawan merasakan

seperti diburu waktu dalam bekerja, itu membuat para karyawan merasa kelelahan dalam bekerja, dan itu juga yang membuat kinerja karyawan menjadi buruk karena merasakan tekanan yang berlebihan dan pada akhirnya malas untuk bekerja.

Bagi banyak orang terutama yang hanya berpendidikan SMA/ sederajat dan hanya menyandang sebagai karyawan kontrak akan selalu menuntut upah yang lebih. Terlebih lagi UMK di Kabupaten Brebes sendiri masih terbilang rendah. Namun suasana kerja yang menyenangkan dan bisa terbilang bersifat kekeluargaan, terlebih lagi motivasi yang selalu diberikan oleh manager pun salah satu bentuk dukungan agar para karyawan merasa senang pada saat sedang bekerja, sehingga para karyawan mampu menghilangkan rasa ketidakpuasan yang terjadi di dalam pabrik, dan kinerja mereka meningkat dalam bekerja akibat motivasi yang selalu diberikan oleh manager atau supervisor.

Karyawan yang dituntut untuk terus menerus meningkatkan kualitas terkadang menyebabkan tekanan atau stres semakin tinggi. Hal ini disebabkan karena hasil yang diterima oleh karyawan tidak sebanding atau sepadan dengan apa yang dikerjakan. Sehingga jika penyebab stres (stressor) muncul dan timbul perilaku stres pada karyawan, maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan berdampak buruk. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Susilo Endrawan & Suwanto dalam Wibawa (2013) semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin rendah atau menurun. Tetapi tidak selamanya

stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan membuat banyak karyawan keluar dari perusahaan karena yang terjadi di pabrik PT. Bintang Indo Karya Gemilang. Justru sebelum melakukan pekerjaan, karyawan selalu diberikan motivasi dari manager. Dimana motivasi yang diberikan manager atau leader diberikan sebelum para karyawan bekerja supaya mereka tetap semangat dalam bekerja, disiplin, dan tidak suka menyepelekan tugas dan pada akhirnya mucullah sifat kekeluargaan antara manager atau leader dengan para karyawan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik PT. Bintang Indo Karya Gemilang ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai moderasi pada karyawan pabrik PT. Bintang Indo Karyawan Gemilang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indo Karyawan Gemilang.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai moderating pada karyawan pabrik PT. Bintang Indo Karya Gemilang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk memperkaya khasanah penelitian di bidang stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktik

Memberikan informasi tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.