

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk mengatur sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga dapat terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan kunci yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi dari suatu organisasi yang ada. Sumber daya tersebut dapat berupa tenaga, kemampuan, keahlian, dan waktu, benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Tamawiy et al., (2023)

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak bisa memberikan hasil yang baik jika tidak didukung oleh sumber daya yang mempunyai kinerja yang baik juga. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas karyawan. Wirawan, Bagia, dan Susila, (2018)

Sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Sutrisno, 2016:74). Beberapa kebijaksanaan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja kerja karyawannya ialah pemberian motivasi yang cukup dan pengurangan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh setiap karyawannya.

Kinerja merupakan suatu kemampuan atau pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan target yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan rencana Perusahaan. Setiap Perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan sehingga pimpinan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal yang dilakukan secara efektif dan efisien (Kusjono & Ratmasari, 2019). Setiap Perusahaan apapun bentuknya pasti memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak terampil dan dapat memenuhi persaingan diluar. Dengan begitu, Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat diperoleh peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi Perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin mudah untuk mencapai tujuan Perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kemampuan kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (Leatemia, 2018)

Prinsip utama Perusahaan dalam memberikan pelayanan adalah memberikan pelayanan yang prima dan dapat diandalkan. Prinsip ini berlaku karena menjamin kerahasiaan data pelanggan kepada pelanggan yang berhubungan dengan Perusahaan. Kinerja karyawan adalah pengukuran seberapa baik seorang melaksanakan standar, tujuan dan prioritas eksplisit dan implisit. Kinerja karyawan ialah sesuatu yang sangat diindahkan oleh suatu Perusahaan.

Karyawan sangat penting untuk produktivitas organisasi, profitabilitas dan pada akhirnya kesuksesan dan hasil tersebut tidak akan terjadi tanpa kinerja karyawan yang luar biasa. Pramularso, (2018)

Untuk mencapai tujuan strategis di dunia bisnis, metode pengelolaan yang baik di perusahaan dibutuhkan agar perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Perhatian besar terhadap sumber daya khususnya karyawan harus dicermati lebih dalam. Tuntutan kerja yang tinggi yang dialami karyawan berdampak langsung pada stres kerja dan kinerja karyawan di perusahaan. Karyawan di tempat kerja sering sekali dihadapkan oleh berbagai hambatan dan kendala yang mempengaruhi kinerja mereka. Ketidaksesuaian beban kerja yang ditanggung karyawan dapat menimbulkan keadaan yang buruk. Stres yang tidak diatasi dengan serius oleh perusahaan dapat membuat karyawan menjadi frustrasi, tertekan dan kehilangan motivasi sehingga hasil kinerja karyawan akan kurang optimal dan produktivitas terganggu. (Wenur dkk.2018)

Sebagai konsep yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi, tidak mengherankan jika suatu organisasi atau Perusahaan secara terus menerus mengejar pemahaman dan pengukuran kinerja karyawan yang lebih baik. Adapun salah satu pengukurannya adalah melalui latar Pendidikan yang ditempuh oleh suatu karyawan. (Raden & Risti, 2020)

Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya (E. S. A. Zebua et al., 2022). Indikator indikator dalam stres kerja adalah sebagai berikut; tuntutan tugas, ketidakjelasan peran,

tuntutan antar pribadi, struktur organisasi. Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor di dalam maupun di luar pekerjaannya yang merupakan sumber stres. Hampir setiap kondisi pekerjaannya dapat menyebabkan stress tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya sehingga diperlukan suatu cara yang dapat mereduksi stres karyawan seperti dengan memberikan motivasi agar karyawan tetap bersemangat dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja tetap terjaga. Sebaliknya, kurangnya motivasi dan adanya perasaan stres yang terus menerus dialami karyawan akan berakibat munculnya berbagai gangguan pada karyawan diantaranya gangguan kesehatan, konsentrasi pekerjaan, kehadiran karyawan, rendahnya pencapaian target baik kuantitas maupun kualitas yang akhirnya dapat berimplikasi pada menurunnya kinerja karyawan.

Adapun fenomena yang terjadi pada PT.Graha Inti Permai yaitu disebabkan bahwa dalam Perusahaan tersebut terdapat beban kerja yang berlebihan dan tak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang ditentukan oleh Perusahaan, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan membuat karyawan bekerja tidak dapat bekerja secara maksimal akibat kelelahan. yang di selesaikan oleh setiap karyawan tidak cukup kondisi ini dapat memicu munculnya stress kerja bagi karyawan, stress juga dapat menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu atau menurun dan kurangnya motivasi kinerja karyawan yang tentunya bisa menyebabkan terlambatnya karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Salah satunya adalah kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan atas hasil kerja yang telah diberikan oleh karyawan.

**Tabel 1.1 Kinerja Karyawan Berdasarkan Akumulatif *Key Performance Indicator* PT GRAHA INTI PERMAI | TRANSERA WATERPARK**

DIVISION	Jul-23		Aug-23		Sep-23		Oct-23	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
OPERASIONAL	71	cukup	79	cukup	90	baik	91	sangat baik
MARKETING	70	cukup	76	cukup	80	baik	93	sangat baik
ENGINEERING	80	baik	83	baik	82	baik	87	baik
FINANCE & ACCOUNTING	83	baik	82	baik	84	baik	86	baik
HR	88	baik	91	sangat baik	90	baik	91	sangat baik

Sumber : PT. Graha Inti Permai, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil Penelitian kinerja karyawan secara rata – rata pada PT. Graha Inti Permai Bulan juli – oktober. Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa PT. Graha Inti Permai memiliki kinerja karyawan yang berbeda - beda dari berbagai division, seperti division yang memiliki nilai baik adalah division operasional, Marketing, Engineering dan HR. Sedangkan untuk departemen yang mendapatkan nilai rendah yaitu pada division Finance & Accounting yang menunjukkan penurunan penilaian kinerja.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen, sebab beban kerja dapat menentukan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat mempengaruhi kinerjanya. Tingkat beban kerja dapat berdampak pada kinerja para karyawan disuatu Perusahaan, yang mana hal tersebut mengakibatkan terjadinya efisiensi kerja. Pemberian beban kerja yang sesuai kepada karyawan dapat memberikan kejelasan bagi mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuatu beban kerja yang menjadi tanggungjawab nya dan meminimalisir adanya saling melempar tanggung jawab (Yusuf et al, 2019).

Menurut (Vanchapo, 2020) beban kerja dapat diartikan sebagai suatu tugas atau aktivitas yang harus dilaksanakan oleh pekerja dalam waktu yang telah ditentukan.. Suatu pekerjaan yang memberikan tekanan terhadap pegawai untuk menyelesaikannya dengan waktu yang ditentukan dapat menyebabkan pegawai mengalami beban kerja yang berlebih.

Motivasi memiliki arti keinginan, keinginan, harapan, tujuan, tujuan, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan motivasi. Kata motivasi berasal dari kata lain, “bergerak”, yang berarti menggerakkan. Definisi motivasi yang komprehensif adalah proses defisit fisiologis dan psikologis yang mendorong perilaku atau motivasi untuk tujuan motivasi (Rahmatullah & Pancasasti, 2022). Proses motivasi bergantung pada pemahaman dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Mardiana *et al.*, (2020), Masriah *et al.*, (2020) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terkait dengan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dibanding karyawan yang kurang memiliki motivasi. Menurut Wulandari dan Bagas (2020) motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan hendaknya memperhatikan pegawainya agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan maupun mempertahankan rasa motivasi pada diri pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meingkat

Adapun Fenomena mengenai motivasi kerja pada Perusahaan, diperoleh bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Graha Inti Permai ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda - beda tingkatannya. Motivasi kerja PT. Graha Inti Permai belum begitu baik, kurangnya apresiasi Perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan uraian diatas, pada permasalahan - permasalahan yang ada. Maka fenomena permasalahan tersebut menarik untuk diteliti dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja, Workload dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Inti Permai”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka rumusan masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Inti Permai
2. Apakah Workload berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Inti Permai
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Inti Permai

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Inti Permai
2. Untuk mengetahui pengaruh Workload terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Inti Permai
3. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Inti Permai

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Perusahaan  
Memberikan masukan kepada Perusahaan terkait dengan permasalahan pada pengaruh stress kerja, workload dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, agar Perusahaan dapat berjalan dengan baik dan permasalahan dapat di selesaikan.
2. Bagi Universitas  
Memberikan kontribusi pada pengembangan teori atau materi dalam pengembangan akademis dan menambah sebuah referensi bacaan terutama kajian ilmu pada mahasiswa program studi Manajemen SDM.
3. Bagi peneliti



Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai fenomena yang terjadi di dalam Perusahaan dan memperluas cakupan ilmu yang di peroleh selama duduk di bangku kuliah Fakultas Ekonomi dan Bisnis

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan yang sederhana supaya mudah di pahami dan mempermudah penulis dalam menyusun. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan proposal skripsi:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada Bab pertama merupakan gambaran isi penelitian yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada Bab kedua, bab ini membahas teori-teori yang relevan dengan penelitian, serta penelitian-penelitian yang sebelumnya telah diteliti terkait dengan judul ini, kemudian berisi tentang kerangka pemikiran sebagai penjelasan antar variabel yang diteliti, dan terakhir mencakup pengembangan hipotesis dengan argumen-argumen yang dibangun pada penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada Bab ketiga, bab ini membahas metodologi penelitian yang meliputi jenis, tujuan, dan arah penelitian, serta data dan teknik pengumpulan

data, jenis data, dan skala pengukuran. Bab ini juga mencakup validitas, dependabilitas, variabel penelitian, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

#### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, operasional dan pengukuran variabel, waktu dan tempat penelitian serta metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

#### **BAB V PENUTUP**

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan keterbatasan penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

