

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses dan upaya merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan melakukan penilaian menyeluruh dari sumber daya yang di butuhkan organisasi untuk mencapai tujuan nya. Tanpa peran manusia meskipun sangat di butuhkan dalam bentuk tenaga pekerja, maka organisasi tidak akan berjalan, karena manusia sebagai penggerak dari sebuah organisasi. Secara umum manajemen sumber daya manusia menurut (Munarsih & Pratama, 2021) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lain nya secara efektif dan efisien mencapai tujuan tertentu. (Munarsih & Pratama, 2021) manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), perorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

PT. Indomarco Prismaatama adalah perusahaan yang bergerak di bidang *retail*, lebih tepat nya toko indomaret yang menjual kebutuhan sehari-hari. Saat ini PT.Indomarco Prismaatama telah berkembang dengan pesat mencapai 18.939 gerai minimarket yang tersebar seluruh indonesia tercatat pada bulan juni 2021. Toko pertama yaitu di ancil jakarta utara pada tanggal 20 juni 1988 dikelola oleh PT. Indomarco Prismaatama sesuai dengan moto yaitu mudah dan hemat, indomaret di tempatkan di lokasi strategis sehingga mudah dan terjangkau.

Banyak nya kinerja karyawan membuat karyawan lapangan dan karyawan kantor pusat sering di temukan konflik. Stress kerja merupakan masalah yang sulit diatasi oleh perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan, stress kerja merupakan kondisi dimana seseorang mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerja nya sehingga orang tersebut merespon secara negatif dan akan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajiban nya (Permatasari & Prasetyo, 2018). Karena situasinya tidak mematuhi harapan atau tekanan masalah kerja dan kolega pekerjaan yang bersifat internal untuk

menciptakan ketidak seimbangan fisik dan psikologis karyawan karena faktor lingkungan eksternal masyarakat atau orang lain (Januarizki & Wihara, 2021). Biasanya stress kerja semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datang nya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para pegawai, tidak seharusnya dapat terjadi dan dapat di cegah (Manuhiruk & Tirtayasa, 2020). Karena itu harus di pahami sumber stress yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat di upayakan pencegahan yang di perlukan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Manuhiruk & Tirtayasa, 2020) bahwa stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja para pegawai merasakan bahwa stress itu tidak menyenangkan.

Nama Toko	Achievement	Proses	Average
KH.Hajar Dewantara	100	70	30
Blokang	100	98	2
Sukaraya Regency	100	40	60
Karang Rahayu	100	95	5
Grand Permata City	100	85	15
Sukaraya Indah	100	80	20

Sumber: HRD PT.Indomarco Prismatama 2022

Pada daftar tabel KPI diatas (*Key Perfomance Indikator*) adalah alat ukur yang menggambarkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis nya. Dari data tersebut perusahaan PT. Indomarco Prismatama sudah memberikan poin-poin yang harus di capai di lapangan, karena dari KPI kita akan di ukur tentang produktifitas selama bekerja di lapangan, data tersebut

menyimpulkan bahwa beberapa toko Indomaret cabang purwakarta yang belum mencapai target rata-rata yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Hal tersebut menyebabkan suatu tekanan dari *Head Office* yang langsung mengarahkan ke karyawan di lapangan agar mengejar target tersebut supaya mencapai target yang sudah di tentukan sebelum nya. Poin-poin KPI (*Key Perfomance Indikator*) di PT. Indomarco Prismatama meliputi :

1. Target Produk Khusus
2. Absensi Karyawan (Izin sakit, Mangkir, Telat)
3. *Variance* Plus Minus
4. *Cancel Sales*
5. Tarik Tunai
6. Barang hilang
7. Retur produk khusus&*perishabel* (buah,yoghurt,sosis kemasan)
8. Barang yang tidak terpajang menumpuk di gudang
9. *Complain* konsumen
10. Barang rusak putus (yang tidak dapat di retur)

Salah satu penyebab stress di tempat kerja yang sering terjadi ialah tugas ekstra yang di berikan manajemen kepada karyawan yang sebenarnya bukan tanggung jawab mereka hal ini dapat menghambat karyawan dari melakukan tugas utama mereka, selain itu target penjualan yang sudah di tentukan oleh perusahaan yang belum tercapai di lapangan, akibat dari stress banyak dan beragam, ada yang bersifat positif, seperti meningkatkan motivasi, terstimulasi untuk bekerja lebih keras, atau terinspirasi untuk menjalani kehidupan yang lebih baik. Namun ada juga yang stresor berbahaya yang seperti kelelahan fisik, emosional, dan mental, yang disebabkan oleh keterlibatan berkelanjutan dalam situasi yang menuntut emosi kondisi stress ini salah satu masalah yang harus di atasi oleh perusahaan karena dapat mengurangi kinerja karyawan. Dalam industri jangka panjang dapat membuat karyawan tidak merasa seperti di rumah dan dapat menarik diri atau pergi dari perusahaan lain.

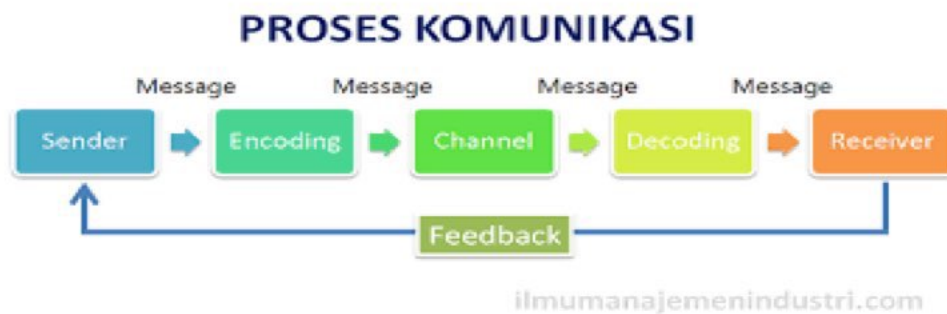


Sumber : www.standardku.com, 2022

Komunikasi kerja adalah proses pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang, untuk ide dan informasi yang di sampaikan pemimpin kepada bawahan harus jelas dan dapat di pahami agar bawahan dapat melaksanakan intuksi atau tugas pekerjaan dengan benar dan tepat.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020), mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. (Dharma, 2016) mengatakan bahwa komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender Komunikasi yang berjalan dengan baik dan efektif akan membantu dalam memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang dilimpahkan padanya. Kadang juga komunikasi kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan atau departemen lain karena tidak memberikan instruksi yang jelas kepada karyawan.

Terbukti pada saat pembuatan dokumen penerimaan barang dari suplier, format surat jalan tidak sesuai dengan fisik barang yang datang, karena tidak diberitahu sebelumnya tentang perubahan pada nomor surat jalan. Atasan tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.



Sumber : Manajemen industri.com, 2022

Gaya kepemimpinan adalah salah satu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan, melatih kelompok orang tertentu biasanya melalui hubungan antara manusia dan motivasi yang tepat, sehingga bahwa tanpa rasa takut mereka mau bekerja sama saling memahami untuk mencapai semua tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud ialah atasan memprioritaskan interaksi dengan bawahan. Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Purwanto, Asbari, & Prameswari, 2019)

Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan harus dapat mengkomunikasikan tugas kepada bawahan, sehingga dapat melakukan pertemuan untuk membahas masalah yang dihadapi bawahan mengenai pencapaian tujuan. Selain itu atasan selalu memberikan ceramah khusus atau meeting bulanan yang di jadwalkan pada awal tentu yang di berikan adalah menyelesaikan masalah di toko dengan cara yang bijak, memastikan operasional toko berjalan dengan baik, memastikan kebutuhan pokok bahan promosi, serta target promosi yang ada di setiap pekan, memastikan penanganan komplain toko berjalan dengan baik dan di selesaikan secara kekeluargaan antara customer dengan atasan/karyawan toko. Kenyataannya, tidak semua pemimpin berperilaku baik atau mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi rumah dan keluarga, banyak pemimpin di menjadi egois, tidak mau bekerja sama, tidak mau berkorban dan tidak mau menyemangati karyawan. Gaya kepemimpinan tidak



Sumber : PemimpinID, 2022.

Efektif dan kurang memperhatikan karyawan, yang seringkali membuat karyawan merasa tidak puas dengan atasannya, yang tercermin dari sikap malas dalam bekerja dan kurangnya semangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi sebuah instansi organisasi karena kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh pada kemajuan atau kelangsungan hidup suatu organisasi dalam mencapai tujuan kegiatan yang ada dikembangkan cara baru agar tetap bertahan di perusahaan itu sendiri. Secara umum kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lestari & Aquinia, 2020).

Menurut (P, HR, & Nurhayati, 2019), bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Makna dari pernyataan tersebut adalah kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas

yang diberikan dalam periode tertentu. (P, HR, & Nurhayati, 2019) Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan diatas maka perumusan masalah nya adalah :

1. Apakah stress kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan PT.Indomaret Prishmatama?
2. Apakah komunikasi kerja berpengaruh dalam Kinerja Karyawan PT. Indoarco Prismatama?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dalam kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama?
4. Apakah stress kerja, komunikasi kerja, dan gaya kepemimpinan berepengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah di rumuskan diatas maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Stress kerja, Komunikasi kerja, dan Gaya kepemimpinan berpengaruh dengan prestasi kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama
2. Untuk mengetahui ada tidak nya pengaruh komunikasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui ada tidak nya pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial pada kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teori, hasil penelitian ini seharusnya meberikan perspektif baru tentang dunia kerja serta memperkaya tentang penelitian penerapan konsep etika bagi peneliti. Untuk topik penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini juga sebagai masukan kepada PT.Indomarco Prismatama

2. Secara praktis penelitian ini merupakan bentuk kontribusi dan referensi aktif kepada PT. Indomarco Prismatama atas kepedulian dan pengembangan manajemen sumber daya manusia serta sebagai pengetahuan dan pedoman bagi perusahaan.
3. Sebagai salah satu persyaratan guna meraih gelar Sarjana Starta 1 (S1) Jurusan Manajemen Sumber Daya manusia fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas,peneliti memberikan inti dari permasalahan,agar pembahasan sesuai dan tidak melenceng dari pokok permasalahan

1. Upaya yang dilakukan oleh PT.Indomarco Prismatama dalam menyelesaikan masalah stress kerja pada karyawan
2. Upaya yang dilakukan oleh PT.Indomarco Prismatama dalam melakukan komunikasi kerja secara benar dan dapat di pahami baik dari atasan maupun bawahan masing-masing divisi
3. Upaya yang dilakukan oleh PT.Indomarco Prishmatama dalam peran kepemimpinan pada kinerja karyawan

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penbelitian ini untuk selanjutnya di susun rumusan masalah dan di uraikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta batasan masalah kemudian di akhiri dengan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dalam penelitian ini. Lalu di uraikan juga dan di gambarkan kerangka pemikiran dari peneliti tersebut dan terakhir hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sample, jenis dan sumber data metode pengumpulan data, kerangka konseptual serta metode analisis yang di gunakan dalam menganalisis data yang telah di peroleh.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran atau profil perusahaan, responden dan objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan analisis

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan hasil analisi penelitian serta implikasi manajerial

