

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi diskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu bertindak. Biasanya orang itu bertindak karena sebuah alasan untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatan untuk memahami motivasi kerja berbeda-beda, karena teori yang digunakan berbeda sehingga mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri (Gunawan, dkk, 2020 : 2)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja (*situation*). Motivasi yaitu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Gunawan dkk. 2020 : 4)

Motivasi kerja adalah suatu modal untuk menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya masing–masing dalam

mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan kegairahan. Motivasi kerja dapat memberi energi untuk menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan kemauan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi kerja, yaitu segi pasif dimana motivasi kerja sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi kerja sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi pekerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan (Kusuma, 2016 : 15)

Ruang lingkup motivasi kerja telah berevolusi secara bertahap dan terus menerus dalam menggapai perubahan sosial, politik, teknologi dan ekonomi.

Fenomena yang terjadi pada PT. Serdang Cemerlang Kota Datar berdasarkan hasil, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Serdang Cemerlang Kota Datar masih ada karyawan belum mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan kegairahan.

Setiap organisasi pasti akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi itu berada. Sementara itu, lingkungan mengalami perubahan yang menyebabkan organisasi atau perusahaan yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan tersebut adalah organisasi atau perusahaan yang dapat bertahan. Sebaliknya, suatu organisasi atau perusahaan akan mengalami masa kehancuran apabila tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan di sekitarnya

Menurut Kasmawati (2014:31), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Serdang Cemerlang Kota Datar berdasarkan hasil, lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Goleman (2011:99).

Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Dalam banyak kasus, hal itu bisa mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga harus menjadi perhatian pihak perusahaan terutama manajemen personalia.

Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para ahli mengenai stres diantara adalah pengertian menurut Mochamad Syafii, Tety Lindawati (2016:19), mengemukakan pengertian stres kerja sebagai berikut : “ Stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang”

Fenomena yang terjadi pada PT. Serdang Cemerlang Kota Datar berdasarkan hasil, stres kerja situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi

emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Mochamad Syafii, Tety Lindawati 2016:19),

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah perilaku pegawai yang tampak dan terwujud dalam pelaksanaan tugas didalam kantor maupun tugas diluar kantor yang bersifat kedinasan. kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktifitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*, (Gunawan, dkk 2020 : 5)

Mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014 : 11).

Faktor lain yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan ditunjang motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja yang menyenangkan, karena motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja yang baik akan berdampak positif dalam arti bisa memperbaiki moral kerja karyawan. Hal ini disebabkan dalam bekerja menyenangkan, penuh semangat dan yang akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Baik dari segi perusahaan bidang produksi atau jasa akan membutuhkan hasil kinerja

karyawannya yang digunakan untuk mengukur seberapa besar keberhasilan perusahaan tersebut. Pengelolaan dan adanya masukan berupa informasi dari karyawan baik pada perusahaan baru dan dalam tahap berkembang akan menimbulkan dampak yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Maka diambil sebagai obyek penelitian pada salah satu perusahaan jasa yaitu pada PT. Serdang Cemerlang kota datar hamparan perak, yang dirasa bisa mewakili perusahaan jasa bidang pengangkutan yang masih berkembang dan sebagai bahan peningkatan pelatihan dan pengembangan karyawan pada bidang sumber daya manusianya.

Prestasi karyawan dinilai dari tinggi rendahnya kinerja yang dicapai oleh setiap individu. Sedangkan kinerja perusahaan akumulasi dari kinerja individu. Setiap perusahaan menginginkan kinerja pegawai adalah semaksimal mungkin. Dalam penelitian terdahulu yang ditemukan Masitha Hilsan (2017:10) Hubungan Antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja pada karyawan PT. Serdang Cemerlang Kota Datar.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja, baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang sudah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya kinerja yang dicapai organisasi di pengaruhi kinerja pegawai secara individual atau kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik kinerja organisasi.

Dengan persaingan di sektor jasa pengangkutan yang terus meningkat dengan tuntutan peningkatan maka dibutuhkan karyawan dengan peningkatan kinerja. Kinerja jasa pengangkutan akan menarik konsumen pengguna jasa pengangkutan untuk menjadi pilihan bagi perusahaan sebagai pelanggan. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Serdang Cemerlang kota datar. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas karyawan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan pada PT. Serdang Cemerlang Kota Datar yaitu pengaruh motivasi lingkungan kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan belum maksimal, hal ini dilihat dari hasil pekerjaan karyawan yang tidak mencapai target dan tidak mengalami peningkatan yang diharapkan perusahaan.

Karyawan yang memiliki pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan yang baik maka akan tercapai suatu keuntungan yang berguna, baik bagi PT. Serdang Cemerlang Kota Datar maupun bagi karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan masih rendah dalam mengerjakan pekerjaannya, disamping itu mereka kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sehingga setiap tahunnya mengalami penurunan kinerja.

Berkaitanya dengan kinerja karyawan dalam memberikan perhatian pada penelitian dan pengembangan pada sumber daya manusianya. Dengan melihat pengaruh signifikan dari motivasi kerja karyawan, lingkungan perusahaan yang kondusif dan stres kerja dapat dijadikan pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan Berdasarkan uraian di ambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Serdang Cemerlang Kota Datar Hamparan Perak)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja sangat mempengaruhi dalam suatu kinerja karyawan.
2. Masih rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan terhadap PT. Serdang Cemerlang kota datar dapat menurunkan kinerja karyawan.
3. lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan
4. Banyaknya mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang yang di alami dapat berdampak pada kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang.

1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi, hal ini untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini pada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diidentifikasi maka peneliti merumuskan yang berkaitan dengan penelitian yang akan disusun oleh peneliti sebagai berikut :

1. Bagaimana variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap retensi kerja karyawan PT. Serdang nerlang?
2. Bagaimana variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap retensi kerja karyawan PT. Serdang Cemerlang?
3. Bagaimana elastisitas pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Serdang Cemerlang?

I.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Serdang Cemerlang kota datar.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang kota datar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Serdang Cemerlang kota datar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi pengaruh lingkungan kerja dan pengaruh stres kerja suatu kinerja karyawan pada PT. Serdang Cemerlang Kota datar.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan efektifitas di perusahaan juga sebagai bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

2. Bagi PT. Serdang Cemerlang Kota Datar

Membangun pemikiran bagi pihak perusahaan dalam rangka mengatasi pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan di PT. Serdang Cemerlang Kota Datar dan diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan agar lebih berhati-hati dalam menjalankan apa yang harus dikerjakan dalam perusahaan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan atau dapat membantu sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan di PT. Serdang Cemerlang Kota Datar.