

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perdagangan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kegiatan perekonomian di suatu negara. Tingginya aktivitas perdagangan suatu negara dijadikan suatu indikasi pada tingkat kemakmuran masyarakat, serta menjadi tolak ukur pada tingkat perekonomian negara (Jurnal Administrasi; September - Desember., 2017). Menurut INDONESIA.GO.ID, Sektor industri manufaktur tetap menjadi kontributor utama dalam menopang pertumbuhan ekonomi nasional pada triwulan I-2023. Kementerian Perindustrian mencatat, ada tujuh sektor industri yang menopang perekonomian nasional ke depannya. Tujuh sektor industri ini sudah masuk dalam peta jalan transformasi Making Indonesia 4.0, yakni industri makanan dan minuman, tekstil dan pakaian, otomotif, elektronik, kimia, serta farmasi dan kesehatan. Sektor-sektor industri tersebut berperan penting terhadap perekonomian Indonesia (KOMPAS.COM, 2021). Kemenperin.go.id menyatakan bahwa industri otomotif adalah salah satu sektor andalan yang memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian nasional.

Dalam Pencapaian tujuan perusahaan agar adapat bersaing dengan competitor lain pastinya tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang ada di dalamnya pun pastinya pernah merasa stres saat bekerja. Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan tidak nyaman yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian GIE)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dirasakan oleh setiap karyawan sebagai sebuah tekanan yang muncul dalam diri karyawan sehingga melaksanakan pekerjaannya menjadi terhambat dan terganggu.

Stres kerja adalah suatu kondisi yang menegangkan yang dapat menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan Rivai (dalam Yudi Putra Aditya, dkk, 2023). Stres kerja yang dialami oleh karyawan perlu diperhatikan, diawasi dan dicari jalan keluarnya karena apabila terjadi stres kerja yang berlebihan dan parah, maka akan menjadi masalah yang serius sehingga dapat memberikan dampak negative pula terhadap kinerja serta berdampak kepada perusahaan tempat karyawan bekerja (Partika, dkk., 2020). Menurut Robbins dalam Omar dan Gangga (2017) stres kerja dapat ditimbulkan dari faktor adanya beban kerja, waktu kerja, dan sikap pimpinan.

Selain stres kerja adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yaitu motivasi kerja. Adapun pengertian dari motivasi kerja ialah kesediaan yang muncul dari diri seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan karena adanya upaya dari setiap organisasi atau perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dari karyawan tersebut (Can dan Yasri, 2016).

Menurut Kadarisman dalam Prastiyo (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu hal yang dapat membuat karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasannya. Apabila motivasi yang dimiliki karyawan tinggi, maka hal ini juga akan meningkatkan kinerja mereka, dan begitu juga sebaliknya jika motivasi yang dimiliki karyawan rendah maka akan berdampak kepada



penurunan kinerja dan akhirnya pekerjaan yang dilakukan pun tidak berjalan baik dan tidak maksimal.

PT Sepindo Perdana merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak pada bidang manufaktur. Perusahaan ini memproduksi *separator accu* atau *accumulator accu* yang merupakan salah satu komponen utama dari *accu* yang biasa digunakan pada kendaraan motor dan mobil. *Separator accu* berfungsi sebagai sekat di antara plat positif dan negatif agar tidak terjadi konsleting. Latar belakang didirikannya perusahaan ini bermula dari rencana pemerintah yang ingin menjadi negara berkembang yang merambah di bidang industri. Indonesia pada saat itu masih banyak mengimpor komponen-komponen *accu* termasuk *separator accu* untuk memenuhi kebutuhan industrinya ke negara tetangga seperti Thailand.

Perusahaan didirikan pada tanggal 30 April 1979 yang pada awalnya nama perusahaan ini adalah PT Sepindo. PT Sepindo merupakan singkatan dari Separator Indonesia. PT Sepindo berganti nama menjadi PT Sepindo Perdana pada tanggal 18 Juni 1980 setelah disahkan dengan akta notaris Raden Sudibyo, S.H. Perubahan nama menjadi PT Sepindo Perdana dikarenakan pada saat itu perusahaan ini merupakan perusahaan pertama di Indonesia yang memproduksi *separator accu*. Perusahaan mulai berproduksi di tahun 1979 dengan sistem *trial and error*, kemudian beroperasi secara komersial hingga sekarang sejak tahun 1980.

Perusahaan ini melakukan kerja sama baik dengan pihak dalam negeri maupun pihak luar negeri, seperti dalam hal pengadaan bahan baku, teknologi yang digunakan, bank-bank, maupun dalam hal memasarkan produknya. Perusahaan telah menjalin kerjasama sebagai pemasok *separator accu* dengan berbagai perusahaan *accu* di Indonesia

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



seperti PT GS Battery, PT Yuasa Battery, PT Century Battery, dan masih banyak lagi perusahaan *accu* lainnya. Perusahaan ini tidak hanya melayani kebutuhan *accumulator accu* di dalam negeri tapi juga telah melakukan ekspor ke luar negeri seperti Vietnam dan Pakistan.

PT Sepindo Perdana memiliki berbagai divisi yang pastinya akan menimbulkan adanya perbedaan pendapat yang dapat membuat permasalahan antar karyawannya sehingga dapat membuat karyawan merasa stres. Adanya permasalahan tersebut dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Adanya permasalahan tersebut PT Sepindo Perdana harus bisa memotivasi karyawannya agar kinerja karyawannya tetap stabil. Pada penelitian ini akan dilakukan observasi secara wawancara 7 karyawan PT Sepindo Perdana. Observasi tersebut dilakukan dengan 7 karyawan karena keterbatasan waktu karyawan saat bekerja. Menurut hasil observasi melalui wawancara sebanyak 7 karyawan PT Sepindo Perdana, 5 dari 7 karyawan PT Sepindo Perdana menyatakan bahwa semuanya menyatakan bahwa Stress Kerja sering kali terjadi pada karyawan PT Sepindo Perdana dan yang sulit untuk dihindari. Berikut adalah hasil observasi dan pengamatan langsung pad akaryawan PT Sepindo Perdana.

Tabel 1.1

Tabel Hasil Observasi Karyawan PT Sepindo Perdana

NO	INSTRUMEN	JUMLAH RESPONDEN
Stres Kerja		
1	Ada banyak tugas yang diberikan perusahaan yang dapat membuat karyawan merasa stres atau tertekan	5 Orang
2	Adanya ketidakjelasan peran atau double job desk yang dapat menyebabkan karyawan merasa stres atau tertekan	6 Orang



3	Adanya sebuah permasalahan di tempat anda bekerja yang membuat karyawan stres atau tertekan	6 Orang
4	Saat karyawan bekerja dalam perusahaan / organisasi ini karyawan merasa posisi anda dapat menyebabkan karyawan merasa stres / tertekan	7 Orang
Motivasi Kerja		
1	Pemimpin atau atasan dapat menciptakan kondisi kerja yang baik ketika karyawan sedang bekerja	5 Orang
2	Karyawan menjalankan komunikasi yang kurang baik antar rekan kerja	4 Orang
3	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah menunjang	6 Orang
4	Karyawan pernah merasa kurang kompak dengan tim kerjanya	7 Orang
5	Perusahaan akan memberikan penghargaan untuk karyawan-karyawan yang berprestasi	2 Orang
6	Perusahaan memberikan dorongan/motivasi terhadap karyawannya?	4 Orang
Kinerja Karyawan		
1	Karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP perusahaan	3 Orang
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan atasan/ perusahaan	3 Orang

Sumber: Data diolah, 2024

Pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa adanya stres kerja yang terjadi pada karyawan PT Sepindo Perdana. 5 dari 7 Karyawan menyatakan bahwa ada banyak tugas yang diberikan perusahaan yang dapat membuat karyawan merasa stres atau tertekan, hal ini dapat dipicu oleh menumpuknya tugas, kekurangan personel, adanya *double job desk*, terlebih jika ada sampel yang harus cepat diteliti dengan segera dan dituntut untuk tepat tidak boleh melakukan kesalahan, karena resikonya merugikan perusahaan. 6 dari 7 Karyawan menjelaskan adanya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



ketidakjelasan peran atau double job desk yang dapat menyebabkan karyawan merasa stres atau tertekan karena menurutnya butuh waktu yang cukup lama untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang tidak seharusnya pekerjaan kita apalagi pekerjaan tersebut bukan keahlian kita. 6 dari 7 orang karyawan juga mengatakan karyawan merasakan adanya sebuah permasalahan di tempat bekerja yang membuat karyawan stres atau tertekan. Biasanya permasalahan tersebut terjadi karena adanya selisih paham, miskomunikasi, rekan kerja yang merasa lebih senior, dan *toxic leader*. Menurut hasil observasi 7 dari 7 karyawan menyatakan bahwa karyawan dengan jabatannya memiliki stressnya sendiri-sendiri karena memiliki tanggung jawab yang tinggi. Karyawan PT Sepindo Perdana menyatakan bahwa stres kerja akan sering terjadi, namun bagaimana cara masing-masing karyawan menaggapinya. Stres kerja yang dialami karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hal ini juga didukung pada penelitian terdahulu oleh Bryan Filliantoni et al.(2019) bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan.

Menurut hasil observasi, karyawan menyatakan stres kerja yang terjadi dapat dijadikan sebagai motivasi dalam bekerja. Akibat stres kerja tersebut dapat menghasilkan hasil yang positif maupun negatif sesuai dengan bagaimana cara karyawan tersebut menyikapinya. Karyawan PT. Sepindo Perdana selalu berusaha menanggapi stres yang didapatkannya dengan bijak, namun pastinya tetap ada beberapa karyawan yang masih menanggapi secara negatif. Berikut adalah hasil observasi dan pengamatan langsung pada karyawan PT. Sepindo Perdana.

Menurut Abraham Maslow dalam Robbins and Judge (2021: 203) menyatakan bahwa fisiologis yang meliputi rasa lapar, haus tempat berteduh, sex dan kebutuhan tubuh lainnya, yang merupakan fasilitas penunjang yang didapatkan dari perusahaan adalah indikator dari motivasi kerja. Berdasarkan tabel 1.1 diatas 6 dari 7 Orang menyatakan fasilitas yang diberikan oleh



perusahaan sudah menunjang, namun ada beberapa yang harus di perbaiki sistemnya dan ditambahnya seperti, ruangan kesehatan dan ruangan olah raga , lahan parkir diperluas untuk pengendara motor dan dokter pribadi perusahaan. 5 dari 7 Orang karyawan menyatakan pimpinan para karyawan tersebut bisa menciptakan kondisi kerja yang baik ketika karyawan sedang bekerja. Hal ini dapat tercipta karena pimpinan PT Sepindo Perdana sangat mementingkan kondisi kerja baik itu lingkungan. 4 dari 7 Orang karyawan menjalankan komunikasi yang kurang baik antar rekan kerja. Karyawan menjelaskan hal ini bisa terjadi karena pernah terjadi permasalahan dengan rekan kerjanya tersebut. Ke-7 karyawan PT Sepindo Perdana pernah merasa kurang kompak dengan tim kerjanya, hal ini di sebabkan karena beberapa faktor salah satunya adalah perbedaan umur yang cukup jauh. Karyawan yang di wawancara menjelaskan hal ini tidak dapat dihindari karena bekerja dalam satu tim yang memiliki pemikiran berbeda terkadang membuat para karyawan merasa tidak kompak, namun menurut para karyawan tersebut hal ini dapat terselesaikan dengan cara di arahkan dan bermusyawarah. 4 dari 7 Orang menyatakan perusahaan memberikan dorongan motivasi terhadap karyawan dalam bentuk *support* untuk lebih maju, lebih mengeksplor pekerjaan, menjaga kesehatan, sikap, *attitude*, dan ketekunan.

Tidak hanya mengenai fasilitas untuk menunjang pekerjaan karyawan, komunikasi antar rekan kerja, dorongan dari pimpinan, dan kekompakan antar rekan kerja satu tim, melainkan juga penghargaan pun atas apa yang di capai oleh karyawan, juga termasuk dalam indikator Motivasi Kerja (Abraham Maslow dalam Robbins and Judge (2021: 203). Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat 2 dari 7 Orang mengatakan perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan-karyawan yang berprestasi dalam bentuk bonus akhir tahun. Hal tersebut menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang belum mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Kurangnya pemberian penghargaan atas apa yang sudah karyawan capai diduga dapat mempengaruhi kinerja pada



karyawan. Pada penelitian terdahulu menurut Zafarina dan Agus (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara(2014) menyatakan bahwa salah satu indikator dari Kinerja Karyawan adalah Kualitas kerja. Menurutnya kualitas kerja dapat dilihat dari seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Namun dari tabel 1.1 dapat dilihat 3 dari 7 karyawan menyatakan karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP PT Sepindo Perdana, 4 sisa karyawannya mengaku mereka mengerjakan pekerjaan mereka dengan metode atau cara lain yang menurutnya lebih efisien dan hasilnya pun tetap sama seperti yang seharusnya. Pada tabel 1.1 juga terlihat bahwa masih cukup banyak karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang diberikan perusahaan, dikarenakan terlalu banyak pekerjaan yang menumpuk, di tambah dengan kurangnya personel dalam Tim, dan juga kurangnya sarana pendukung yang menyebabkan pekerjaan semakin lama terselesaikan dan kurang efisien, hal ini dielaskan oleh karyawan PT Sepindo Perdana yang di wawancara. Hal ini sangat berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan dan pekerjaan karyawan PT Sepindo Perdana. Hal ini juga selaras dengan penelitian terdahulu Tifani Nur Adinda, Muhamad Aziz Firdaus dan Syahrums Agung (2024) yang menyatakan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEPINDO PERDANA”**.

1. Dilarang menyalin atau menjiplak seluruh atau sebagian isi karya tulis ini untuk penyalinan, penjiplakan, atau untuk keperluan lain.
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi karya tulis ini tanpa izin IBKKG.



B. Identifikasi Masalah

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sepindo Perdana
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sepindo Perdana

C. Batasan Penelitian

Batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitiannya adalah stres kerja, motivasi kerja dan kinerja.
2. Subjek penelitiannya adalah karyawan pabrik yang bekerja di PT.Sepindo Perdana.
3. Wilayah dilakukannya penelitian ini adalah di pabrik PT.Sepindo Perdana jl. Batutulis, NO.57 Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sepindo Perdana”.

E. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sepindo Perdana
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sepindo Perdana



F. Manfaat Penelitian

C Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi terutama mengenai pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sepindo Perdana sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan dan memaksima

2. Bagi Karyawan

Bagi para pegawai penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan wawasan secara lebih luas sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerja yang dihasilkan.

3. Bagi Akademisi

Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan acuan bagi penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan materi penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.