

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Perusahaan merupakan salah satu objek yang merasakan dari setiap perubahan tersebut. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan perusahaan harus merubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dengan demikian perusahaan harus memberdayakan karyawan dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Karyawan didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena salah satu penentu keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia yang merupakan pelaku dari seluruh perencanaan sampai dengan evaluasi kinerja dari perusahaan. Jadi karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan.

Sebagai salah satu penentu keberhasilan perusahaan, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, untuk

mencapai kinerja yang bagus dari setiap karyawan, perusahaan harus memperhatikan masalah dan kebutuhan dari karyawan dalam bekerja.

Menurut Moellfi (2003:75) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kapasitas kerja, beban kerja, lingkungan kerja. Jumlah kerja yang terlalu banyak akan menurunkan semangat karyawan karena karyawan melihat jumlah pekerjaan tidak sesuai kemampuannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga jika lingkungan kerja buruk, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan juga akan menyebabkan stres kerja pada karyawan yang akan mempengaruhi kondisi fisik dan mental dan akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Jadi faktor diatas akan menyebabkan stres kerja pada karyawan. Oleh karena itu, seorang karyawan atau pekerja walaupun mempunyai keahlian yang baik belum tentu menghasilkan kinerja yang baik, karena stres kerja akan menurunkan semangat kerja karyawan dan menurunkan kinerjanya.

Mangkunegara (2008:157) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pegawai saat bekerja.

Stres kerja bisa saja dialami oleh setiap karyawan, dimana stres kerja disebabkan oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, beban kerja, peranan karyawan, dukungan rekan kerja, dll. Karyawan merupakan aset perusahaan yang akan mendukung seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Melihat hal tersebut jika karyawan sering mengalami stres kerja, maka akan berakibat buruk terhadap perusahaan, karena stres kerja yang dialami

karyawan akan menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, pimpinan perusahaan harus mampu mendorong dan memperhatikan kondisi karyawan agar tetap bekerja dengan baik dalam melaksanakan kewajibannya. Seseorang yang mengalami stres kerja akan membutuhkan perhatian atau dukungan dari teman kerja ataupun atasannya. Oleh karena itu pimpinan harus memberi dukungan dan motivasi bagi karyawan agar mereka bekerja dengan senang dan tidak mengalami stres kerja.

Menurut Gibson (2000:39) ada empat faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi.

Wursanto (2001:132) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dengan demikian pemberian motivasi kepada karyawan merupakan salah satu cara untuk mendorong karyawan agar tetap bekerja dengan baik dan tidak merasa tertekan demi mencapai kinerja yang lebih baik.

PT Socfin Indonesia (Socfindo) adalah perusahaan agribisnis yang bergerak diperkebunan kelapa sawit dan karet serta produsen benih unggul kelapa sawit yang sudah teruji dan terbukti tidak hanya di Indonesia tetapi juga di dunia internasional. Badan usaha PT Socfin Indonesia adalah hasil dari perjanjian kemitraan *joint-venture* antara Plantation Nord-Sumatera SA (anak perusahaan Socfin SA) dengan Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1968 sebagai kelanjutan dari Socfin SA Medan (*Société Financière des Caoutchoucs Medan SA*) perusahaan milik Belgia yang dibentuk pada tahun 1930 di Medan. Adrien

Hallet sebagai pendiri Socfin telah memulai perkebunan komersil karet di Indonesia sejak 1909 dan perkebunan kelapa sawit sejak tahun 1911 di Sei Liput / Medang Ara yang terletak di Aceh Timur, Deli Muda dan Tanah Itam Ulu di Sumatera Utara. Bahkan tidak hanya mengembangkan kebun kelapa sawit komersil, Adrien Hallet juga telah mengembangkan benih kelapa sawit sejak tahun 1913.

Socfindo saat ini mengelola sekitar 48 ribu hektar areal perkebunan yang terdiri dari kelapa sawit dan karet. Terdapat 9 perkebunan kelapa sawit yang tersebar di Provinsi Aceh dan Sumatera Utara, dan 5 perkebunan karet yang tersebar di Sumatera Utara. Dalam menjalankan bisnisnya, Socfindo berkomitmen untuk menerapkan bisnis yang berstandar internasional.

Sebagai perusahaan yang cukup besar, karyawan PT Socfindo Medan tentu dihadapkan dengan tanggungjawab yang besar dan beban kerja yang tidak ringan. Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan. Namun kenyamanan karyawan pada saat bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan diberi tanggungjawab akan tugasnya. Seperti hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada staf PT. Socfindo mengatakan bahwa karyawan memiliki pekerjaan yang beragam dan hal itu dikatakan menimbulkan stres kerja pada karyawan. Seperti bagian umum memiliki tugas untuk mengurus masalah peraturan, hukum yang berhubungan dengan kegiatan PT.Socfindo, Menangani masalah yang timbul serta mengatur penjagaan asset perusahaan. Bagian yang lain juga mempunyai pekerjaan yang beragam, dimana PT. Socfindo terdiri dari tujuh bagian. Dalam

hal ini karyawan menerima tekanan dalam melakukan pekerjaan guna mencapai target yang ditentukan. Selain itu, dalam melakukan pekerjaannya karyawan PT. Socfindo harus memiliki sikap disiplin, bertanggungjawab, dan tepat waktu. Di satu sisi mereka mengalami kejenuhan atas pekerjaan yang rumit dalam mengatur tata kerja ataupun mengelola seluruh wilayah perkebunan. Di sisi lain mereka mengalami tekanan dalam masalah pribadi, seperti kebutuhan atau keinginan yang harus dipenuhi perusahaan. Mereka juga merasa bosan dan jenuh karena tinggal di kantor selama bekerja. Kondisi inilah yang menimbulkan stres kerja pada karyawan. Melihat hal tersebut, maka karyawan akan merasa depresi sehingga bisa menurunkan kinerja karyawan.

Salah satu penyebab tidak produktifnya karyawan yang berpotensi kerja tinggi yaitu karena karyawan tersebut mengalami stres bekerja dan kurangnya motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Alangkah ruginya jika banyak perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi mereka tidak mampu bekerja secara produktif hanya karena karyawan mengalami stres dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan, oleh karena itu tidak dapat di sangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama dan pertama yang perlu diperhatikan oleh pengusaha atau pimpinan perusahaan. Dengan demikian, PT Socfindo Medan harus memperhatikan kondisi dan kebutuhan karyawan dan membantu dalam pemenuhan kebutuhan tersebut dengan memberi motivasi bagi karyawan, sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui dan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Socfindo Medan”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Medan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Medan?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi pada PT Socfindo Medan?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Adapun pembatasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Stres kerja
2. Motivasi
3. Kinerja karyawan

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam skripsi ini antara lain :

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap motivasi di PT Socfindo Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Socfindo Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Socfindo Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT Socfindo Medan

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi di PT Socfindo Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres terhadap kinerja karyawan di PT Socfindo Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Socfindo Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT Socfindo Medan.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a) Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman peneliti dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai stres kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

b) Bagi Perusahaan

Sebagai masukan atau informasi yang bisa digunakan dalam mengelola SDM dalam perusahaan.

c) Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literature kepustakaan dalam bidang Manajemen SDM Perusahaan.

d) Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti yang ingin meneliti objek yang sejenis ataupun memperdalam penelitian mengenai stres kerja, motivasi dan kinerja karyawan.