

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan Istana Deli Kejayaan (IDK) 2 Medan yang tergabung pada IDK *Group* adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang dealer mobil dengan produk mobil Honda. Saat ini perusahaan IDK 2 merupakan salah satu dealer mobil yang terkenal di wilayah Kota Medan yang bertempat di Jl. Sei Batang Hari No. 22-24, Babura Sunggal, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Pada saat observasi awal yang dilakukan pada tanggal 29 November 2021 peneliti mewawancarai seorang karyawan selaku bagian administrasi di PT. IDK 2 Kota Medan, diketahui bahwa porsi kerja pada setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Sehingga setiap bidang mempunyai permasalahan kerja yang berbeda-beda pula.

Secara umum karyawan bidang marketing merupakan karyawan dengan kerja yang cukup berat karena sebagai ujung tombak dalam pencapaian target dan laba perusahaan yang menjadikan perusahaan akan meraih kesuksesan atau kemunduran. Bagian bidang marketing di PT. IDK 2 Medan diberikan kerja dengan sistem target. Target ini akan diakumulasikan selama 3 bulan. Setiap bulannya karyawan memiliki jumlah target tertentu, apabila dalam satu bulan karyawan tidak memenuhi target yang ditetapkan maka kekurangan target pada bulan tersebut akan dibebankan pada bulan berikutnya. Untuk itu setiap triwulan sekali akan dilakukan evaluasi/penilaian setiap kinerja karyawan. Karyawan yang gagal memenuhi target akan diberikan peringatan oleh pimpinan berupa deviasi atau terminasi dan untuk

karyawan yang dapat memenuhi target akan diberikan promosi kenaikan tingkat. Berikut tabel target dan pencapaian penjualan unit mobil bidang marketing pada perusahaan IDK 2 Medan:

**Tabel 1.1 Penjualan Unit Mobil Pada Perusahaan IDK 2 Medan
Tahun 2021**

Bulan	Target (Unit)	Pencapaian (Unit)	Presentase (%)
Januari	116	72	62,06%
Februari	120	56	46,6%
Maret	120	111	92,50%
April	122	104	85,24%
Mei	117	90	76,92%
Juni	118	52	44,06%
Juli	118	102	86,44%
Agustus	118	77	65,25%
September	118	64	54,23%
Oktober	120	71	59,16%
November	120	70	58,33%
Desember	120	130	108,33%

Sumber: PT. IDK 2 Medan

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama satu tahun penjualan terakhir yakni tahun 2021, karyawan bagian marketing di perusahaan IDK 2 Medan tidak mampu mencapai akumulasi target yang ditetapkan perusahaan. Hasil penacapaian target berdampak pada kinerja karyawan marketing karena dengan tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan maka semakin buruk kinerja karyawan dibidang tersebut serta dapat berdampak negatif terhadap perusahaan,

begitupun sebaliknya. Oleh sebab itu kinerja karyawan bagian marketing wajib diperhatikan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Sudaryono, 2017:27). Kinerja karyawan adalah faktor penting untuk diteliti karena hal tersebut mampu mempengaruhi perkembangan di dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja yang dapat dihindari (Veithzal, 2005:97). Berikut tabel hasil pra survey dilapangan terkait kinerja karyawan bagian marketing:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. IDK 2 Medan

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Karyawan	Total Presentase
1	Hasil kerja saya sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	20%	80%	30	100%
2	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai ketentuan perusahaan	33,4%	66,6%	30	100%
3	Saya selalu meyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	43,4%	56,6%	30	100%

Berdasarkan tabel 1.2 hasil prasurvey dari 30 karyawan bidang marketing terkait kinerja karyawan pada perusahaan IDK 2 Medan pada pertanyaan pertama

sebanyak 6 karyawan memilih menjawab "Ya" dengan presentase sebesar 20%, sedangkan 24 karyawan lainnya memilih menjawab "Tidak" dengan presentase 80%. Pertanyaan kedua 10 karyawan memilih menjawab "Ya" dengan presentase 33,4% dan 20 karyawan lainnya memilih menjawab "Tidak" dengan presentase 66,6%. Pertanyaan ketiga 13 karyawan memilih menjawab "Ya" dengan presentase 43,4% dan 17 karyawan lainnya memilih menjawab "Tidak" dengan presentase 56,6%. Dari hasil prasurvey terkait kinerja karyawan, sebagian besar karyawan memilih jawaban "Tidak".Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bidang marketing masih rendah. Rendahnya kinerja karyawan bidang marketing ini bisa terjadi karena beberapa faktor diantaranya faktor individu, beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja serta faktor-faktor lain. Menurut Charles D. Speilberger, menyebutkan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang misalnya objek dalam lingkungan atau sesuatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan, gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Jenita DT Donsu, 2017:8). Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Berikut tabel hasil pra survey terkait stress kerja karyawan bidang marketing:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Stres Kerja Karyawan PT. IDK 2 Medan

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Karyawan	Total Presentase
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	33,4%	66,6%	30	100%
2	Waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dan wajar	40%	60%	30	100%
3	Benefit yang diberikan perusahaan sesuai dengan target dan bebankerja	20%	80%	30	100%

Berdasarkan tabel 1.3 hasil prasurvey dari 30 karyawan bidang marketing terkait stres kerja pada karyawan perusahaan IDK 2 Medan pada pertanyaan pertama sebanyak 10 karyawan memilih menjawab "Ya" dengan presentase sebesar 33,4%, sedangkan 20 karyawan lainnya memilih menjawab "Tidak" dengan presentase 66,6%. Pertanyaan kedua 12 karyawan memilih menjawab "Ya" dengan presentase 40% dan 18 karyawan lainnya memilih menjawab "Tidak" dengan presentase 60%. Pertanyaan ketiga 6 karyawan memilih menjawab "Ya" dengan presentase 20% dan 24 karyawan lainnya memilih menjawab "Tidak" dengan presentase 80%. Dari hasil prasurvey terkait stress kerja karyawan, sebagian besar karyawan memilih jawaban "Tidak". Dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan bidang marketing mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh tuntutan perusahaan dalam pencapaian target dalam jumlah tertentu serta target penjualan yang selalu meningkat setiap bulannya. Pemberlakuan beban kerja yang berlebih juga menuntut karyawan bidang marketing untuk dapat menyelesaikan target dengan waktu yang ditentukan. Serta

karyawan bidang marketing merasa kinerja yang mereka lakukan tidak sesuai dengan benefit yang mereka dapatkan sehingga menimbulkan stres kerja hal ini diindikasikan sebagai dampak adanya penurunan kinerja karyawan bidang marketing. Berikut tabel pra survey beban kerja karyawan bidang marketing:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Beban Kerja Karyawan PT. IDK 2 Medan

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Karyawan	Total Presentase
1	Target kerja yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan jabatan	40%	60%	30	100%
2	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	47,7%	53,3%	30	100%
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	33,4%	66,6%	30	100%

Berdasarkan tabel 1.4 hasil prasurvey dari 30 karyawan bidang marketing terkait beban kerja pada karyawan perusahaan IDK 2 Medan pada pertanyaan pertama sebanyak 12 karyawan memilih menjawab "Ya" dengan presentase sebesar 40%, sedangkan 18 karyawan lainnya memilih menjawab "Tidak" dengan presentase 60%. Pertanyaan kedua 14 karyawan memilih menjawab "Ya" dengan presentase 47,7% dan 16 karyawan lainnya memilih menjawab "Tidak" dengan presentase 53,3%. Pertanyaan ketiga 10 karyawan memilih menjawab "Ya" dengan presentase 33,4% dan 20 karyawan lainnya memilih menjawab "Tidak"

dengan presentase 66,6%. Dari hasil prasurvey terkait beban kerja karyawan, sebagian besar karyawan memilih jawaban “Tidak”.

Beban pada karyawan pun juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya. Kebalikannya apabila beban kerja itu berlebihan akan menimbulkan gejala stres seperti menunda untuk melakukan suatu pekerjaan, menghindari dan bahkan absen dari pekerjaannya tersebut (Widyasari, 2010:13).

Melihat tabel hasil prasurvey terkait beban kerja karyawan diatas dapat disimpulkan adanya beban kerja yang berlebih pada karyawan bagian marketing di perusahaan IDK 2 Medan. Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu karyawan bidang marketing, perusahaan menetapkan waktu kerja bagi karyawannya pada hari senin-sabtu dari jam 08.00-16.30 atau selama \pm 8 jam, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja. Hal ini dapat di indikasikan sebagai faktor rendahnya kinerja karyawan di perusahaan IDK 2 Medan akibat adanya beban kerja yang berlebih. Namun dari sudut pandang perusahaan, stress kerja dan beban kerja yang berlebih bukanlah faktor utama rendahnya kinerja karyawan, adapun penyebab lainnya hubungan antara pimpinan dan karyawan serta sesame antar rekan kerja. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan mengakibatkan penurunan kinerja. Selain itu memang

adanya karyawan yang malas sehingga mempengaruhi karyawan yang lainnya. Maka dari itu hubungan antara karyawan perlu dijaga karena jika terjadi selisih paham maka akan menurunkan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, makapenulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istana Deli Kejayaan (IDK) 2 Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, dapat ditemui beberapa permasalahan yaitu:

1. Kinerja karyawan bidang marketing PT. IDK 2 Medan masih rendah.
2. Beban kerja yang berlebih pada karyawan bidang marketing.
3. Stres kerja pada karyawan bidang marketing masih sangat tinggi.
4. Adanya tuntutan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.
5. Adanya harapan dan juga tuntutan kerja tinggi menyebabkan terjadinya stres kerja dan beban kerja yang tidak dapat dihindari karyawan bidang marketing PT. IDK 2 Medan.

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada stres kerja, dan beban kerja dan berpengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. IDK 2 Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. IDK 2 Kota Medan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. IDK 2 Kota Medan?
3. Apakah stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. IDK 2 Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IDK 2 Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IDK 2 Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. IDK 2 Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah tentang stres kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan diteliti.
3. Bagi peneliti diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengelolaan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.
4. Bagi peneliti lain diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.