

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan hendaknya memiliki visi dan misi yang harus dicapainya agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Selain itu sebuah perusahaan juga harus dapat mengelola seluruh sumber daya yang ada diperusahaan khususnya adalah sumber daya manusia. Setiawan dan Dewi, (2014) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang ada disebuah perusahaan merupakan bagian yang sangat vital dalam sebuah organisasi. Sebuah perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja yang ada diperusahaan bilamana didukung oleh kemampuan organisasi atau perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang ada di perusahaan.

Kinerja dari para sumber daya manusia di perusahaan berfokus pada proses dan hasil. Mazdayani dkk., (2014) berpendapat bahwa kinerja merupakan sebuah proses pengelolaan yang direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dan individu. Hal ini berarti bahwa kinerja dapat menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan individu karyawannya sehingga hasil yang diharapkan sama-sama menguntungkan bagi keduanya. Perusahaan mendapatkan keuntungan dengan berjalannya proses manajemen dengan baik, sedangkan untuk karyawan mendapatkan porsi kerja yang sesuai dengan upah yang diterimanya.

Kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi yang berjalan dengan berbagai keterbukaan pandangan di semua tatanan kehidupan masyarakat

menuntut setiap organisasi perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu sekaligus mampu menghasilkan keunggulan yang kompetitif untuk meningkatkan kinerja. Hal itu mendorong perusahaan untuk memberikan perhatian yang maksimal terhadap peningkatan kualitas sumber data manusianya yang dilihat dari segi kualitas pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), maupun sikap (attitude). Ketiga komponen tersebut merupakan kunci dalam manajemen demi meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Viviani dkk., (2020) menjelaskan bahwa keterampilan atau skill merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental, sedangkan pengetahuan merupakan kemampuan dalam menguasai informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang yang spesifik. Dari pendapat tersebut, sumber daya manusia atau karyawan setidaknya wajib mempunyai keterampilan dan pengetahuan untuk menjalankan tugas-tugasnya dalam perusahaan.

Sumber daya manusia dapat mencapai keberhasilan dalam bekerja di suatu perusahaan yaitu dengan mengedepankan karakter dan kompetensinya yang sesuai bidang. Spencer dalam Nisak, (2015) menguraikan lima karakteristik yang dapat membentuk suatu kompetensi antara lain (1) pengetahuan, (2) keterampilan, (3) konsep diri dan nilai, (4) karakteristik pribadi, dan (5) motif. Lima karakteristik tersebut menguraikan kompetensi seseorang yang dapat dinilai oleh evaluator dalam suatu perusahaan.

Motivasi kerja merupakan hal yang sering dianggap terkait erat dengan kinerja seorang karyawan di perusahaan. Siagian, (2011) menjelaskan bahwa

motivasi merujuk pada daya dorong individu dalam pemberian kontribusi yang besar untuk mencapai berhasilnya pencapaian tujuan suatu organisasi. Motivasi kerja pada karyawan harus selalu dihidupkan sehingga gairah dalam bekerja selalu ada. Alma, (2018) menyarankan beberapa cara untuk memotivasi kerja karyawan yang dapat dilakukan perusahaan antara lain memberikan imbalan yang memadai, memberikan siraman rohani secara berkala, menciptakan suasana informal dalam waktu tertentu, memberikan waktu luang untuk suasana santai dan rekreatif bersama anggota keluarganya, memberikan perhatian secara individual kepada karyawan, menanyakan kondisi keluarga karyawan, menganggap karyawan bukan sebagai kuli namun sebagai sahabat, menghargai kinerja karyawan, meminta pendapat dan saran dari para karyawan dalam hal-hal tertentu. Beberapa hal di atas menunjukkan cara perusahaan supaya menjaga motivasi bekerja para karyawan tetap ada sehingga loyalitas dalam bekerja akan terlihat dan pada akhirnya karyawan juga akan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan yang dinaunginya.

Stres kerja merupakan variabel yang berkaitan dengan motivasi kerja. Robbins dan Judge, (2008) menjelaskan bahwa stres kerja merujuk pada kondisi dinamik dari seorang individu akibat mendapatkan konfrontasi, kendala, maupun tuntutan yang dikaitkan dengan keinginan dan hasil yang dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti dan tidak penting. Stres kerja ini menjelaskan kondisi karyawan yang tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres pada karyawan ini akan nampak dari emosinya yang tidak stabil. Lebih lanjut, Handoko, (2011) menjelaskan beberapa penyebab stres yang dialami oleh

karyawan sebuah perusahaan. Penyebab stres kerja ini dapat dikontrol melalui bantuan perusahaan.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti di PT. Wilmar Padi Indonesia yang beralamat di Jl. Raya Ngawi – Caruban, Cabean, Karang Tengah Prandon, Ngawi, Jawa Timur menunjukkan bahwa sebagian karyawannya merasa adanya keterbatasan pengetahuan tentang pekerjaan yang telah dilakukannya. Selain itu, beberapa karyawan juga mengaku mempunyai keterbatasan dalam peningkatan keterampilan karena kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan. Lebih lanjut, 10 dari 12 karyawan mengatakan bahwa karyawan umumnya merasa kelelahan karena kewajiban lembur kerja. Hal tersebut dikarenakan mesin produksi yang terbatas dari perusahaan sehingga mengharuskan karyawan lembur dan terkadang sampai dini hari saat permintaan produksi meningkat. Beban kerja yang cukup tinggi ini tentu berpotensi menimbulkan stres kerja pada para karyawan PT. Wilmar Padi Indonesia. Berdasarkan observasi awal, terdapat 7 (tujuh) dari 12 (dua belas) karyawan mengakui bahwa ketika karyawan merasa kelelahan maka semangat bekerjanya pun mulai menurun. Selain faktor kelelahan, karyawan juga mengakui bahwa ada kesenjangan antar bagian produksi sehingga karyawan ini merasakan ketidakadilan dalam pembagian tugas dalam bekerja yang membuatnya merasa tidak nyaman di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penelitian tentang pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan perlu untuk dilakukan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, peneliti merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wilmar Padi Indonesia?
2. Apakah keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wilmar Padi Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wilmar Padi Indonesia?
4. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wilmar Padi Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran rumusan masalah dalam penelitian ini, peneliti menentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan di PT. Wilmar Padi Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan di PT. Wilmar Padi Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wilmar Padi Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wilmar Padi Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

Penjelasannya dapat dilihat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi dan referensi bagi peneliti yang mengambil topik penelitian yang sama.
- b. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya bagi para mahasiswa yang melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan Terkait

Penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan yang objektif bagi manajemen perusahaan untuk membuat kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan sehingga diharapkan mampu mendapatkan solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

b. Bagi Para Peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir dalam menganalisa gejala dan permasalahan yang saat ada di dalam lapangan khususnya suatu organisasi atau perusahaan.

E. Sistematika Penelitian

Penelitian ini terdiri dari lima bab yang terdiri dari pendahuluan, kajian teori, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan dan saran.

Bab 1 adalah pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II adalah kajian teori yang berisi landasan teori tentang kinerja pegawai, pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja dan stres kerja, kajian penelitian terdahulu yang berisikan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait indikator dalam penelitian ini, kemudian kajian hipotesis penelitian.

Bab III yaitu metode penelitian yang didalamnya membahas tentang pendekatan penelitian, jenis penelitian, data dan sumber data, subjek dan objek penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian berisikan analisis deskriptif mengenai deskripsi data, pengujian outer model, pengujian inner model, dan evaluasi inner model. Pembahasan berisikan deskripsi tentang pemaparan hasil penelitian dan perbandingannya dengan penelitian sebelumnya.

Bab V yaitu kesimpulan dan saran penelitian.