

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berketrampilan serta berdaya saing tinggi akan memberikan peluang suatu organisasi berjalan pada jalur yang mengalami trend peningkatan bahkan sampai kemajuan organisasi tersebut. Manajemen dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia bila diatur dengan baik akan membentuk hubungan atau interaksi yang baik antara karyawan yang satu dengan lainnya. Mathis dan Jackson (2002) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan system didesain formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan secara efektif dan efisien pada manusia yang berbakat untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh Koesmono (2005) yang berpendapat bahwa melimpahnya sumberdaya manusia yang ada saat ini mengharuskan secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumberdaya manusia secara optimal.

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan karyawan dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu berasal dari diri karyawan itu sendiri maupun dari luar karyawan. Faktor dalam diri karyawan bisa berasal dari pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi yang dimiliki, sikap dan perilaku dan lain-lain. Faktor yang berasal dari luar antara lain lingkungan kerja, gaya

kepemimpinan, budaya organisasi yang dibentuk dan lain-lain. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal penting.

Sumber daya manusia dipandang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu logis untuk berpendapat bahwa organisasi perlu memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang dinyatakan. Pemahaman tentang faktor-faktor yang memotivasi karyawan dan aplikasi yang sesuai akan memiliki efek signifikan pada kinerja organisasi (Cascio, 2006). Motivasi telah digambarkan sebagai proses pengambilan keputusan, di mana perilaku yang diarahkan pada tujuan dimulai, diberi energi, diarahkan, dan dipertahankan (Buchanan, 2004). Meningkatkan produktivitas adalah salah satu tantangan besar yang telah menarik perhatian pengusaha baik swasta maupun publik.

Menurut Mangkunegara (2009) motivasi kerja adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaganya yang tertuju untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Motivasi dipandang sebagai perubahan energi yang ditandai dengan adanya feeling, kemudian didahului dengan tanggap pada tujuan tertentu. Sikap mental yang positif mendorong memperkuat motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam teorinya Abraham Maslow yang mendasari kebutuhan manusia ada 5 yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Stress kerja merupakan menjadi salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja yang dihasilkan karyawan. Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress kerja harus diatasi, baik oleh karyawan itu sendiri maupun minta bantuan karyawan lain (Aji, 2017). Bisa jadi ketika banyak tekanan baik pribadi maupun diluar pribadi yang terjadi pada seorang karyawan maka karyawan akan memiliki emosi yang tidak terkendali. Tekanan yang tidak mampu tertahan oleh seorang karyawan akan dilampiaskan melalui kemarahan. Mengatasi stress kerja dapat dilakukan dengan melihat pemicu stress kerja tersebut. Selanjutnya dikelola dan dikendalikan stress kerja yang terjadi di karyawan dengan membuat solusi bagi perusahaan untuk mengurangi besarnya stress kerja yang terjadi di tempat kerja.

Apalagi Studi yang diteliti adalah PT. Rosalia Indah yang merupakan perusahaan besar yang bergerak dibidang transportasi dengan bus maupun minibusnya. Hal ini sangat rawan sekali terhadap kecelakaan dikarenakan dalam proses operasional akan dilakukan jalan yang dijalan tersebut banyak minibus juga yang berjalan. Bus yang beroperasi juga dapat melaju dengan kencang dengan bus atau minibus lainnya. Sehingga terjadi kecelakaan akan sangat dimungkinkan. Dari penjelasan diatas, penelitian mengusulkan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rosalia Indah Solo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media pembelajaran secara nyata oleh peneliti, karena dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan di bangku kuliah
 - b. Untuk penelitian selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan di lapangan terhadap teori-teori pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan pertimbangan Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan