# BAB I

# PENDAHULUAN

## **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu perusahaan akan sangat memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia itu akan sangat diperlukan untuk menciptakan kegiatan, aktivitas dan tindakan dalam suatu perusahaan. Adapun beberapa jenis sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara beberapa sumber daya tersebut, sumber daya yang sangat penting merupakan sumber daya manusia karena sumber daya manusia dapat diperlukan untuk menggerakan sumber daya lainnya agar suatu tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Karyawan bertujuan sebagai sumber daya manusia karena merupakan *asset* terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Karyawan merupakan perencana, pengendali dan pelaksana yang berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Karyawan akan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai perasaan, pikiran, dan keinginan yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan sangat menentukan prestasi kerja dan kecintaan terhadap suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Suatu perusahaan sangat menginginkan setiap karyawannya berprestasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi dalam bekerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi salah satunya yaitu kinerja dengan begitu membuat para karyawan harus bekerja lebih keras. Tidak jarang para karyawan juga sering kelelahan dan merasa stres saat bekerja. Stres kerja adalah tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Stress kerja Soesmalijah Soewondo (2018:255) Suatu kondisi dimana terdapat satu faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu perilaku dan kondisi psikologis. Stress kerja juga akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya, stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya jika karyawan mengalami suatu *burnout* (suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah.

Kinerja karyawan merupakan suatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan. Tingkat keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance.* Seseorang yang memiliki *level of performance* yang tinggi disebut juga sebagai orang yang produktif, dan orang yang memiliki *level of performance* rendah dikatakan sebagai orang yang kurang produktif. Jadi kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan perannya dalam periode tertentu. Dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja.

Jadi kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, apabila karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja instansi yang baik pula.

PT Milan Jaya Pratama Bandung merupakan perusahaan swasta yang mengelola Miko Mall Kopo yang terdiri dari pusat perbelanjaan kelas atas yang menawarkan banyak pilihan toko mulai dari mode, hiburan, gadget, hingga F&B. Berada di Bandung Selatan yang beralamat di Jl. Kopo No. 599 Bandung.

Berdasarkan hasil yang peneliti lakukan tentang kinerja karyawan PT Milan Jaya Pratama Bandung terbilang cukup rendah. Hal ini ditunjukan dengan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja karyawan

Hal tersebut terjadi karena adanya karyawan yang tidak fokus saat menjalankan pekerjaan sehingga membuat pekerjaan yang dikerjakan tidak maksimal.

Contoh: Biasanya perusahaan selalu menggunakan tema tertentu pada bulan tertentu hal tersebut dilakukan untuk menarik para konsumen. Banyak juga para tenant yang meminta untuk di design semenarik mungkin tetapi dengan kondisi karyawan yang tidak fokus saat bekerja mengakibatkan beberapa tenant tidak sesuai dengan yang diharapkan.

1. Ketepatan waktu

Kesesuaian pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.

Contoh: Banyak karyawan yang tidak dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dikarenakan beberapa faktor seperti adanya kendala yang terjadi dilapangan akan mempengaruhi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

Selain permasalahan di atas bahwa rendahnya kinerja karyawan dapat di lihat dari banyaknya karyawan yang memutuskan untuk berhenti bekerja diperusahaan tersebut. Pada bulan Januari-Juni 2020 jumlah karyawan yang berhenti terlihat signifikan hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

# Tabel 1.1

# Data Karyawan Keluar dan Masuk

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Jumlah karyawan | Jumlah karyawan berhenti bekerja | Jumlah karyawan masuk |
| Januari | 57 | 5 | 7 |
| Februari | 59 | 5 | 2 |
| Maret | 56 | 3 | 1 |
| April | 54 | 4 | 0 |
| Mei | 50 | 0 | 0 |
| Juni | 50 | 2 | 1 |

*Sumber* PT Milan Jaya Pratama

Berdasarkan permasalahan diatas bahwa rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh stress kerja yang berkepanjangan, diantaranya:

1. Tuntutan tugas

 Tugas atau beban kerja yang terlalu berlebihan yang berakibat terhadap menurunnya kinerja karyawan.

 Contoh: Setiap karyawan dituntut untuk dapat menjalankan pekerjaanya dengan baik dalam kondisi apapun, karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditentukan. Tetapi apabila karyawan tersebut tidak mengejakan pekerjaannya dengan baik maka akan diberikan sanksi berupa pemberian surat peringatan (SP) sebanyak tiga kali. Apabila karyawan tersebut melebihi batas yang telah ditentukan akan langsung diberhentikan dari perusahaan tersebut.

1. Tuntutan antar pribadi

 Kurangnya interaksi dan koordinasi antar karyawan dan tidak saling mendukung serta membantu dalam penyelesaian tugas, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat juga menurunkan kinerja.

 Contoh: Kurangnya koordinasi yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya yang berakibat terhadap pekerjaan itu sendiri yang harusnya bisa selesai sesuai *deadline* yang telah ditentukan tetapi karena kurangnya koordinasi yang baik akhirnya membuat pekerjaan tersebut tidak dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu apabila salah satu karyawan tidak mengerjakan pekerjaannya dengan baik maka akan berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan lainnya.

Dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Milan Jaya Pratama Bandung.”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran umum PT Milan Jaya Pratama Bandung?
2. Bagaimana kondisi tingkat stress kerja pada karyawan PT Milan Jaya Pratama Bandung?
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan PT Milan Jaya Pratama Bandung?
4. Bagaimana pengaruh stress terhadap kinerja karyawan PT Milan Jaya Pratama Bandung?
5. Bagaimana hambatan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan usaha apa saja yang dilakukan PT Milan Jaya Pratama Bandung?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan hasil rumusan masalah diatas, maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil temuan mengenai:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Milan Jaya Pratama Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat stress dalam menghadapi pekerjaan pada PT Milan Jaya Pratama Bandung.
3. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT Milan Jaya Pratama Bandung.
4. Untuk mengetahui apakah stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Milan Jaya Pratama Bandung.
5. Untuk mengetahui hambatan dan upaya dalam mengatasi stress kerja pada PT Milan Jaya Pratama Bandung.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Adapun beberapa kegunaan penelitian yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. **Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan agar dapat bermanfaat dan dapat meberikan pengetahuan yang bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan dalam pengkajian ilmu sumber daya manusia dibidang bisnis khususnya dalam upaya mengurangi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

1. **Kegunaan Praktis**
2. **Bagi Peneliti**

Peneliti mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan daya pendorong dan pertimbangan pada karyawan PT Milan Jaya Pratama Bandung yang berkaitan dengan perbaikan dan peningkatan etos kerja serta menambah wawasa bagi peneliti.

1. **Bagi Perusahaan**

Peneliti mengharapkan agar dapat memberikan informasi tambahan bagi beberapa pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industri, tentang stress kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan agar dapat dilakukan usaha – usaha untuk mempertahankan tingkat stress kerja yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Dan harapan peneliti bagi PT Milan Jaya Pratama Bandung agar hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan atau referensi dalam upaya memaksimalkan cara untuk menanggulangi stress terhadap karyawan sehingga dapat memaksimalkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut.

1. **Bagi Dunia Akademi**

Peneliti mengharapkan agar dapat meningkatkan partisipasinya dalam aktivitas karyawan, sebagai sarana publikasi mahasiswa dan juga untuk mengevaluasi kegiatan yang telah ditentukan serta untuk mengembangkan peran dan prospeknya dalam berpartisipasi memecahkan persoalan bisnis.

## **1.4 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

### **1.4.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Bandung. Objek yang menjadi pilihan peneliti dalam pengumpulan data yang diperlukan yaitu PT Milan Jaya Pratama Bandung yang beralamat di Jl. Kopo, No 199, 40232 Babakan Asih, Kec. Bojongloa, Bandung Jawa Barat.

### **1.4.2 Lamanya Penelitian**

Waktu penelitian yang meliputi persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil penelitian. Selama 6 bulan terhitung dari bulan Januari 2021- Juli 2021.

# Tabel 1.2

# Lamanya Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **KETERANGAN** | **TAHUN 2020 – 2021** |
| **OKTOBER** | **NOVEMBER** | **DESEMBER** | **JANUARI** | **FEBRUARI** | **MARET** | **APRIL** | **MEI** | **JUNI** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **TAHAP PENYUSUNAN** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Penjajagan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Studi Kepustakaan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Pengajuan Judul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Pengajuan Usulan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Seminar UsulanPenelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TAHAP PENELITIAN** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Observasi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Wawancara |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Dokumentasi  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Studi Kepustakaan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Pengolahan Data  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6  | Analisi Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TAHAP PENYUSUNAN** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Penyusunan Laporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Bimbingan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Sidang Akhir |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |