

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Persaingan yang semakin intensif menuntut perusahaan untuk meningkatkan performa karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Karyawan merupakan aset utama yang memiliki peran strategis dalam berpikir, merencanakan, dan mengendalikan aktivitas organisasi. Meskipun perusahaan memiliki modal yang besar, teknologi yang canggih, bahan baku yang cukup, dan sumber daya lainnya yang memadai, tanpa manajemen sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan sulit untuk beroperasi dengan optimal. Untuk meningkatkan hasil produksi barang atau jasa yang berkualitas, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Salah satu prinsip yang perlu diterapkan oleh perusahaan yang ingin berkembang adalah dengan memberdayakan sumber daya manusia, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang efisien dan efektif, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi sangat penting. Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola stres kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Buulolo (2021) stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena stres dapat terbagi menjadi dua jenis, yaitu berdampak positif dan negatif. [1].

Beberapa orang memiliki ketahanan yang tinggi dalam menghadapi stres, sehingga mereka mampu mengelolanya dengan baik, sementara yang lain memiliki kemampuan rendah dalam menghadapinya. Ketika hal ini terjadi, dampak terhadap kinerja karyawan cenderung negatif.

Selain pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, faktor lain yang juga memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Hustia (2020) motivasi merupakan faktor yang memengaruhi seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.[2]. Oleh karena itu, motivasi sering diartikan sebagai pemicu yang mendorong perilaku individu. Pentingnya motivasi kerja sangat besar dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena mereka bekerja dengan semangat dan dedikasi yang lebih besar. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang berimbas pada loyalitas dan komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan. Selain itu, motivasi kerja juga berperan dalam mengurangi tingkat absensi dan pergantian karyawan, karena karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Dengan motivasi yang baik, individu juga lebih kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah, serta lebih fokus dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja para karyawannya. Apabila kinerja karyawan tinggi, perusahaan akan lebih mudah dan cepat mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika kinerjanya rendah, hal tersebut justru dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh

karyawan untuk organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja mencerminkan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada keuntungan (*profit-oriented*) maupun yang tidak (*non-profit oriented*), dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga menggambarkan tingkat pencapaian kegiatan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan yang tercantum dalam perencanaan strategis. Menurut Lucky (2022) Dalam konteks organisasi, kinerja dianggap sebagai ukuran efektivitas keseluruhan organisasi dalam memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan oleh kelompok terkait, serta dalam meningkatkan kemampuan organisasi.[4].

Untuk memastikan kualitas produk dan layanan yang optimal, kinerja karyawan di Commanditaire Vennotschap (CV) Jayamas sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pasar dan bersaing dengan perusahaan lain. CV. Jayamas adalah sebuah perusahaan yang menyediakan berbagai produk dan layanan untuk kebutuhan bengkel modern dan industri terkait. Produk-produk yang ditawarkan mencakup *special tools* atau alat-alat khusus yang digunakan di bengkel. Selain itu, perusahaan ini juga menyediakan sistem pipa (*piping system*) yang diperlukan oleh AHASS (Astra Honda Authorized Service Station) dan bengkel modern lainnya. CV. Jayamas juga menawarkan produk papan reklame, kanopi, dan pagar untuk memenuhi berbagai kebutuhan operasional proyek konstruksi.

Berdasarkan wawancara tidak terstruktur pada karyawan CV. Jayamas diketahui terdapat beberapa permasalahan salah satunya pada bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan tingkat stress kerja dan kurangnya rasa motivasi. Hal demikian dapat menjadi faktor yang akan menyebabkan

menurunnya kinerja. Sumber stres yang dihadapi oleh karyawan CV. Jayamas sehubungan dengan Tempat bekerja yang kurang nyaman karena pencahayaan yang kurang dan kebisingan. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu disebabkan sebagian karyawan menerima gaji sebesar Rp.4.000.000 yang mana jumlah tersebut dibawah UMK (upah minimum kabupaten atau kota). Menurut Rohman, (2024) UMK Kabupaten Sidoarjo 2025 sebesar Rp4.870.511, yang telah ditetapkan oleh kepala Dinas Ketenagakerjaan, dengan mengikuti kebijakan Gubernur Jawa Timur Nomor 100.3.3.1/775/KPTS/013/2024 yang sudah berlaku pada 1 Januari 2025.[5]. Pada kenyatannya permasalahan tersebut sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan.

Dalam penelitian ini, kinerja ditetapkan sebagai variabel terikat, dengan tujuan untuk mengukur kinerja karyawan CV. Jayamas. Stres kerja dan motivasi kerja dianggap sebagai variabel bebas, karena kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hal tersebut, judul penelitian ini adalah "PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. JAYAMAS KEC. TAMAN KAB. SIDOARJO"

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Jayamas kab. Sidoarjo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jayamas kab. Sidoarjo?
3. Apakah stres kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan CV. Jayamas kab. Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Jayamas kab. Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Jayamas kab. Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Jayamas kab. Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan wawasan praktis kepada perusahaan (CV. Jayamas) mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasilnya dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia, seperti:

- a. Meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian insentif atau lingkungan kerja yang lebih kondusif.
- b. Mengelola stres kerja karyawan agar tetap berada pada tingkat optimal untuk mendorong produktivitas.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menambah wawasan dalam dunia akademis, terutama di sektor manajemen sumber daya manusia. Melalui pendekatan kuantitatif,

studi ini bisa menjadi acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang mengeksplorasi keterkaitan antara stres di tempat kerja, motivasi, dan hasil kerja karyawan. Penelitian ini menyajikan data empiris tentang dampak stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.