

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Manajemen adalah aktivitas dalam melakukan berbagai fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari materi manajemen yang lebih fokus terhadap sumber daya manusia. Tugas MSDM sendiri adalah untuk mengolah sumber daya manusia menjadi lebih baik dan berguna. Selain itu juga untuk menghasilkan tenaga sumber daya manusia yang lebih kompeten dan produktif. Dalam hal profesional kerja dan organisasi, manusia merupakan bagian paling penting di dalamnya. Oleh karena itu manusia sangat berperan penting dalam jalannya suatu organisasi dan pekerjaan. Jika manusia itu sendiri tidak memiliki *passion* atau hasrat dalam dirinya untuk lebih baik, maka tidak akan terjadi kesinambungan antar manusia itu sendiri.

Dalam era modern saat ini, karyawan memiliki banyak sekali kegiatan. Selain bekerja di kantor, seorang karyawan juga memiliki hobi yang ia lakukan di luar seperti berorganisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor tersebut adalah tingkat stress, *time management*, dan motivasi. 3 faktor tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Stress sendiri adalah kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan pikiran terhadap sesuatu yang dihadapinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri maupun lingkungan luarnya. Stress dapat memberikan pengaruh negatif terhadap psikologis dan biologis seseorang. Apabila tingkat stress seseorang itu meningkat dan ia tak mampu menanggungnya, maka segala kemungkinan

terburuk dapat terjadi. Menurut Sari (2013) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja kerja yang menunjukkan bahwa individual stress akan berpengaruh sangat dominan pada kinerja kerja karyawan. Dalam hal ini, tingkat stress juga dapat terjadi bila seorang karyawan memiliki permasalahan dengan pemimpinya atau dalam lingkup pekerjaan. Dalam hal ini, individu tidak dapat menjamin bagaimana kondisi kerja setiap harinya. Apalagi di era persaingan yang sangat ketat ini, semakin menuntut individu untuk bisa lebih produktif dan efisien dalam bekerja agar dapat menghasilkan output yang memuaskan. Situasi pekerjaan yang *under pressure* sangat mampu mempengaruhi individu tersebut mengalami ketidakstabilan emosi sehingga menimbulkan titik stress yang tak terbendung.

Beberapa kasus dapat dilihat dari keseharian kerja di PT. SHB ini. Dimana para pekerjanya dituntut untuk bekerja cepat dan tepat sesuai keinginan pemimpin. Sedangkan di beberapa situasi ada ketidaksinkronan atau *miss communication* antara pekerja antar divisi. Dalam persoalan ini menimbulkan kesalah-pahaman antara dua individu yang seringkali dapat menimbulkan percekocokan. Dari sini lah awal mula bagaimana setiap individu yang bekerja di PT. SHB harus dapat selalu mengkondisikan mental mereka dengan baik. Karena bisa jadi, ketika hampir setiap hari mereka mengalami percekocokan atau kesalahpahaman yang seringkali membuat individu tersebut mampu mengluapkan emosinya dengan tidak stabil, hal inilah yang dapat membuat tingkat stress individu tersebut meningkat. Ketika tingkat stress individu tersebut meningkat, maka performanya dalam bekerja akan sangat terpengaruhi. Bisa jadi individu tersebut tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu, sehingga ada beberapa kesalahan pada output yang dihasilkan. Dengan begitu tingkat stress setiap individu di PT. SHB

juga berbeda bergantung pada situasi yang mereka hadapi dan bergantung pada bagaimana individu tersebut menghadapi sebuah masalah.

Tingkat stress sendiri juga berhubungan dengan manajemen waktu seorang karyawan. Hal ini dapat dilihat dari penjelasan diatas dimana karyawan di PT. SHB ini harus dapat bekerja *under pressure* yang mengharuskan karyawan untuk dapat bekerja cepat dan tepat. Dalam hal ini individu tersebut juga harus memiliki manajemen waktu yang baik agar dapat menghasilkan output yang maksimal. Dari manajemen waktu yang baik tersebut, seorang karyawan mampu menyeimbangkan dan mengatur mana terlebih dahulu yang harus diselesaikan dan paham bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Tetapi beda halnya jika seorang karyawan tersebut sedang mengalami tingkat stress yang meningkat dan dia tidak dapat membuat manajemen waktu dengan baik, maka pekerjaan orang tersebut tidak akan dapat diselesaikan. Sama halnya dengan orang tersebut tidak memiliki manajemen waktu yang baik lalu menghadapi situasi kesalahpahaman terhadap karyawan antar divisi, maka karyawan tersebut tidak dapat fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal-hal tersebut sangat berdampak pada kinerja karyawan dan bagaimana karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan untuk dapat menghasilkan output yang diinginkan.

Kedua hal tersebut, yaitu stress kerja dan manajemen waktu, sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SHB sendiri. Hal ini dapat dilihat dari penjelasan diatas bahwa stress kerja dan time manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SHB. Beberapa hal juga dapat dilihat dari contoh kasus diatas, bahwa ketika seorang karyawan mengalami stress kerja, maka karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Begitupun ketika karyawan tersebut memiliki manajemen waktu yang baik, maka pekerjaan karyawan tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Begitu pula

sebaliknya, jika seorang karyawan tidak memiliki manajemen waktu yang baik, maka pekerjaan karyawan tersebut dapat terbengkalai dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Simamora 2002 : 21). Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 2001:49) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Dari penjelasan tersebut sudah dapat dilihat dari faktor individual seorang karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik jika faktor-faktor yang ada dalam dirinya bekerja dengan baik. Salah satunya adalah sikap. Jika seorang karyawan tersebut tidak memiliki sikap yang baik dalam mengontrol emosi, maka tingkat stress akan sangat berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Selain itu dari segi faktor situasional, ketika seorang karyawan berada dalam fase *under pressure*, dan jika karyawan tersebut dalam menangani dengan baik dengan manajemen waktu yang teratur, maka faktor-faktor situasional tersebut dapat dilalui dengan baik.

Selain beberapa hal diatas, ada hal yang seharusnya tidak dilupakan oleh pihak SDM di PT. SHB. Hal tersebut adalah motivasi kerja bagi karyawan. Karena motivasi juga termasuk dalam faktor situasional dalam kinerja karyawan. Pengaruh baik dalam penerapan motivasi juga akan berdampak pada tingkat stress karyawan dan management waktu yang dihasilkan karyawan

tersebut. Motivasi sendiri dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiagapan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu , terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Dalam hal ini, jika seorang karyawan memiliki motivasi yang besar dalam bekerja, maka ia dapat mencapai semua tujuannya dengan teratur dan benar. Karena motivasi akan sangat mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan.

Dari motivasi inilah, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu motivasi juga akan berhubungan dengan stress kerja dan *time management* seorang karyawan. Hal ini dikarenakan ketika karyawan di PT. SHB memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan kerjanya, maka faktor individual seperti sikap kerja akan mampu dikontrol dan karyawan tersebut tidak akan mengalami tingkat stress yang berkepanjangan. Selain itu juga jika karyawan memiliki motivasi yang baik maka karyawan tersebut mampu membuat manajemen waktu yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul :

“PENGARUH TINGKAT STRESS DAN *TIME MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DI PT. SHB SURABAYA”

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah tingkat stress karyawan di PT. SHB dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, *time management* yang berpengaruh

pada kinerja karyawan PT. SHB, dan motivasi yang berpengaruh pada tingkat stress dan *time management* di PT. SHB.

Dari masalah diatas, dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah tingkat stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SHB Surabaya?
2. Apakah *time management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SHB Surabaya?
3. Apakah tingkat stress berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja di PT. SHB Surabaya?
4. Apakah *time management* berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja di PT. SHB Surabaya?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SHB Surabaya?
6. Apakah stress kerja dan *time management* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. SHB Surabaya?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. SHB Surabaya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SHB Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh *time management* terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. SHB Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat stress terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. SHB Surabaya.

4. Untuk mengetahui pengaruh *time management* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. SHB Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. SHB Surabaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh tingkat stress dan *time management* terhadap motivasi kerja di PT. SHB Surabaya.

I.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Dari aspek akademis, manfaat penelitian ini agar orang-orang yang membacanya paham mengenai apa saja yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan mereka.

Selain itu, bagi orang awam yang belum mengetahui tentang pola tingkat stress yang dapat mempengaruhi sistem kerja seseorang.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua orang yang membacanya. Diharapkan dengan membaca skripsi ini dapat menambah pengetahuan terutama tentang stress kerja, *time management*, dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

3. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi tim HRD dan pimpinan PT. SHB Surabaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan aspek stress kerja, *time management*, serta motivasi kerja karyawan di PT. SHB Surabaya.