

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan oleh setiap perusahaan. Semakin berkembangnya perusahaan dan banyak sumber daya manusia yang dimilikinya, maka akan membutuhkan usaha lebih untuk mengaturnya. Oleh karena itu, diperlukannya manajemen SDM perusahaan yang bisa menjaga keseimbangan dan memanfaatkannya secara maksimal untuk menunjang produktifitas perusahaan. Dalam manajemen SDM, ada beberapa isu yang terjadi di manajemen SDM. Seiring perkembangan zaman maupun untuk menjawab kebutuhan konsumen, perusahaan mau tidak mau juga harus ikut berkembang agar tetap dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Salah satunya dengan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki, manajemen SDM bisa dilakukan dengan meningkatkan skill tertentu atau membuat mereka mempelajari hal baru sehingga dapat menjadi pribadi multitalenta yang siap sedia kapanpun perusahaan memerlukannya. Misalnya mewajibkan SDM mempunyai softskill berkomunikasi dengan konsumen, manage waktu agar bisa bekerja sesuai deadline , dan sebagainya.

SDM atau yang juga dikenal dengan sebutan human resources menjadi penting karena akan memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat melahirkan potensi-potensi keuntungan bisnis yang tidak pernah terduga sebelumnya. Menurut (Hasibuan, 2018) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jadi secara keseluruhan, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan suatu karakteristik individu yang berupa bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Matthis and Jackson (2013:81) menyatakan bahwa kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Menurut Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok karyawan yang telah sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

CV. Duta Square Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pakaian busana muslim bagi masyarakat bandar Lampung. Dalam mengembangkan bisnisnya dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Perkembangan saat ini, organisasi semakin tanggap terhadap perubahan keadaan yang memasuki era globalisasi dengan arus perubahan yang sangat cepat, kompleks serta persaingan yang semakin ketat sehingga setiap organisasi yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Demikian juga yang dihadapi oleh CV. DUTA SQUARE Bandar Lampung, yang bergerak dalam bidang menjual busana muslim bagi masyarakat Bandar Lampung, DUTA SQUARE Tidak hanya menjual berbagai busana muslim, pihaknya pun kini menjual peralatan lain seperti, mainan anak, perlengkapan haji, koper tas, pakaian dalam, *accessoris*, *hand bag*, gasper, sarung peci, parfum, dan alquran, hingga saat ini pemilik CV.DUTA SUARE terus berusaha untuk tanggap terhadap perubahan tuntutan masyarakat. Berikut data jumlah karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung.

Tabel 1.1**Data Jumlah karyawan**

No	Posisi Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Kepala Toko	1
2	Adm Marketing	5
3	Keuangan	3
4	Karyawan	26
Total		35

Sumber : CV. Duta Square Bandar Lampung

Tabel 1.1 diatas merupakan data jumlah karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung, peranan Owner sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan pangsa pasar dalam menghadapi pesaing di masa yang akan datang. CV. Duta Square Bandar Lampung Bergerak dibidang pakaian muslim demi guna untuk memenuhi kebutuhan masyarakat bandar lampung.

Berikut adalah data penilaian karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung Pada tahun 2021.

Tabel 1.2**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan****CV. Duta Square Bandar Lampung tahun 2021**

No	Aspek Penilaian	Standar Pencapaian	Keterangan	Nilai Pencapaian	Keterangan
1	Kualitas Kerja	50-60	Cukup	55	Cukup
2	Kuantitas Kerja	50-60	Cukup	40	Kurang
3	Inisiatif	70-80	Baik	60	Cukup
4	Disiplin	70-80	Baik	60	Cukup
5	Tanggung Jawab	70-80	Baik	60	Cukup
6	Motivasi	50-60	Cukup	40	Kurang
7	Kerjasama	70-80	Baik	40	Kurang
8	Pemahaman Tugas	70-80	Baik	60	Cukup
9	Pemecahan Masalah	50-60	Cukup	60	Cukup
10	Integritas	70-80	Baik	40	Kurang

Sumber: CV. Duta Square Bandar Lampung,2021

keterangan:

10-20	= sangat Kurang
30-40	= kurang
50-60	= cukup
70-80	= baik
90-100	= sangat baik

Tabel diatas merupakan data penilai karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung tahun 2021. Dari data diatas tersebut, menunjukkan bahwa Nilai Pencapaian masih belum memenuhi standar pencapaian karyawan. dengan demikian sebaiknya pemilik perusahaan meningkatkan kembali kualitas kinerja karyawan, supaya menghasilkan kualitas dan kuantitas yang memenuhi standar perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Terdapat faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya etika kerja, stres kerja dan motivasi, hal ini didukung oleh pengertian dari (Sunyoto, 160: 2016). Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tatakrma aktivitas karyawannya agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal. Dan sejalan dengan penelitian oleh (Bernard Rums, 2019) yang menyatakan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pentingnya etika kerja juga harus menjadi perhatian karena memberi manfaat pada lingkungan kerja. Saat kondisi lingkungan kerja benar-benar ideal dan sehat, maka semua karyawan dapat menghormati dan menghargai satu sama lain serta merasa nyaman berada dalam perusahaan tersebut.

Stres kerja mampu meningkatkan kinerja dalamartian yang positif, namun tidak dipungkiri juga bahwa stres kerja mampu menurunkan kinerja, kejenuhan kerja yang dialami pegawai biasanya mengalami gejala kurangnya semangat, pusing kepala, mudah tersinggung dll. dalam hal ini dapat dilihat

bahwa pada CV. Duta Square masih banyak karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah Hal ini beriringan dengan pengertian yang dikemukakan oleh Ivano dan Hamali (2018:241) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Dan sejalan dengan penelitian oleh (Aidila Afriza, 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hassibuan (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha dengan semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu produktivitas kerja.(Aden Prawiro, 2020). Hal ini dapat dilihat dari data penilaian kinerja CV. Duta Square bahwa kurangnya motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mengakibatkan kurang optimalnya suatu pekerjaan didalam perusahaan.

Fenomena karyawan yang ada saat ini pada CV. Duta Square, Bandar Lampung dijumpai masih adanya karyawan yang menjalankan pekerjaan sekedar melepas kewajiban atau tidak berminat untuk berbuat yang terbaik, hal ini terlihat dari cara kerja yang hanya mementingkan pribadi, tingkat disiplin yang rendah, semangat kerja rendah, hal ini teridentifikasi berdasarkan wawancara dengan pemilik CV. Duta Square. Berdasarkan pembahasan tersebut dengan berbagai masalah terkait etika kerja, stres kerja, motivasi maka penelitian ini mencoba mengkaji hal mengenai variabel. Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**ETIKA KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. DUTA SQUARE BANDAR LAMPUNG**”

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

1.2.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan CV.Duta Square Bandar Lampung.

1.2.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung.

1.2.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian ini bertempat di jalan Teuku Umar 34, Pasir Gintung, Kota Bandar Lampung, Lampung.

1.2.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini dilakukan pada Semester Ganjil pada bulan Oktober 2021 - Juni 2022.

1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Kinerja karyawan CV.Duta Square Bandar Lampung

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Etika berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung ?
4. Apakah Etika, Stres Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada CV. Duta Square ?

5. Variabel apakah yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

1.4 Tujuan Masalah

Berdasarkan perumusan permasalahan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh Etika terhadap Kinerja karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung.
4. Untuk menguji pengaruh Etika, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Duta Square.
5. Untuk menguji variabel apakah yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah dan memperluas wawasan tentang apa itu teori Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Kinerja karyawan sehingga dapat bermanfaat untuk pribadi dan karir penulis dalam bidang manajemen SDM dimasa yang akan datang.

1.5.2 Manfaat Bagi IIB DARMAJAYA

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dalam bidang manajemen SDM mengenai teori Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi dan Kinerja karyawan sehingga dapat menjadi referensi penelitian agar dapat dikembangkan bagi peneliti lainnya.

1.5.3 Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam hal Etika Kerja, Stres Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika ini terdiri dari beberapa bagian-bagian yang masing-masing terdiri dari sub bagian,yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdapat uraian mengenai latar belakang yang mendasari tentang penelitian, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas tentang teori-teori yang terdapat dalam penelitian mengenai pengertian dan indikator Etika kerja, Pengertian dan Indikator Stres Kerja, Pengertian dan Indikator Motivasi, Pengertian dan Indikator Kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi uraian tentang Sumber data, Metode pengumpulan data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian dan Operasional Variabel, Metode Analisi data, serta Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada bab II dan bab III

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN