

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan operasional suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, manajemen yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang produktif akan mendorong pencapaian target perusahaan, sedangkan kinerja yang kurang optimal dapat menghambat perkembangan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang yang berkaitan dengan pengelolaan hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi perusahaan. MSDM mencakup pembinaan, pemanfaatan, serta perlindungan tenaga kerja, baik bagi mereka yang terikat dalam hubungan kerja maupun yang bekerja secara mandiri. Dalam suatu instansi atau perusahaan, keberadaan sumber daya manusia menjadi aset utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan SDM yang efektif agar perusahaan dapat berkembang dengan baik dan bersaing di industri yang semakin kompetitif.

Penentu dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan salah satunya adalah perusahaan memiliki karyawan yang produktif. Anika (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Dalam sebuah instansi, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan pemegang suatu peran yang terpenting dalam mencapai suatu tujuan Instansi. Oleh karena itu, suatu instansi sangat perlu mengelola sumber daya manusia sebaik-baik mungkin. Karena suatu kunci kesuksesan disuatu instansi itu bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang paling terpenting didalam sebuah instansi, tanpa adanya faktor manusia dalam sebuah instansi, otomatis instansi tersebut tidak dapat berkembang dengan baik. Kinerja karyawan mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Kota Bandar Lampung yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No.93, Pahoman, Kedamaian, Kota Bandar Lampung, bergerak dibidang pemasaran, dimana penjualannya berupa motor merek Yamaha dan penyaluran resmi suku cadang Yamaha juga memberikan jasa service kendaraan, yang membuat para konsumen untuk membeli dan menggunakan jasa yang diberikan oleh PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha tersebut. Dengan visi menjadi perusahaan terbaik dan terpercaya dalam bisnis sepeda motor Yamaha di Lampung, PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha berupaya meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian visi tersebut adalah kinerja karyawan. Peran karyawan sangat penting bagi perusahaan, karyawan adalah orang-orang yang ada di perusahaan yang dapat mencurahkan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena itu, karyawan merupakan aset terpenting perusahaan yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan bisnis.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Lautan Teduh Interniaga Yamaha

No.	Bagian	Jumlah
1.	Kepala Cabang	1
2.	Sa	2
3.	Supervisor Karyawan	1
4.	Sales	10
5.	Kepala Gudang	1
6.	Koordinator Karyawan	2
7.	Kepala Mekanik	1
8.	Admin	2
9.	Kasir	2
10.	Service Counter	2
11.	Karyawan Counter	2
12.	Mekanik	9
13.	OB	2
14.	Driver	1
Jumlah		38

Sumber: PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Bandar Lampung 2024

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Kota Bandar Lampung, diketahui bahwa kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap efektivitas operasional perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal dapat berdampak negatif terhadap kepuasan pelanggan dan pencapaian target perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Selain kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja karyawan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Menurut Farida (2022), kinerja merupakan hasil yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja. Dalam konteks PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha, penilaian kinerja karyawan menjadi bagian penting dalam pengelolaan SDM untuk memastikan bahwa setiap karyawan bekerja sesuai standar perusahaan.

Kinerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan bersaing dengan perusahaan lain. Penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala membantu perusahaan mengevaluasi sejauh mana pencapaian individu sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dengan adanya evaluasi ini, karyawan juga mendapatkan umpan balik yang berguna untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para karyawan tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

Tabel 1. 2 Kategori Penilaian Kinerja Karyawan

No	Nilai %	Kategori
1	90 – 100	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	60 – 69	Kurang
5	<59	Buruk

Sumber: PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Bandar Lampung 2024

Berdasarkan tabel 1.2 standar penilain kinerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Bandar Lampung merupakan standar penilaian yang dilakukan perusahaan untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawannya. Penilaian kinerja ini terdiri dari penggunaan alat, waktu menyelesaikan pekerjaan, integritas, ketelitian dalam bekerja, dan kehadiran. Penilaian ini menuntut karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal dalam setiap tugas yang telah diberikan.

Berikut tabel 1.3 hasil dari penilaian kinerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Bandar Lampung pada tahun 2023 dan 2024.

Tabel 1. 3 Penilaian Kinerja Karyawan PT Lautan Teduh Interniaga Yamaha

Indikator Penilaian Kinerja	Penilaian 2023		Penilaian 2024	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
Waktu Penyelesaian	80	Baik	80	Baik
Integritas	85	Baik	75	Cukup
Ketelitian	80	Baik	80	Baik
Penggunaan Waktu	85	Baik	80	Baik
Kehadiran	90	Sangat Baik	85	Baik

Sumber: PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Bandar Lampung 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas , penilaian kinerja karyawan di PT Lautan Teduh Interniaga Yamaha Bandar Lampung pada tahun 2024 , pada beberpa indikator mengalami penurunan nilai menjadi kategori cuku dan baik. Hal ini daqpat menjaqdi bahan evaluasi bagi perusahaan kedepannya.

Berdasarkan observasi di PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha, terdapat beberapa keluhan dari karyawan terkait dengan beban kerja yang tinggi, upah yang tidak sesuai, serta keterbatasan peluang untuk pengembangan karier. Hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja. Ketidakpuasan kerja yang terus berlanjut dapat berdampak negatif terhadap loyalitas karyawan dan stabilitas perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Aniversari & Sanjaya (2022) Kepuasan kerja adalah sikap emosional, keadaan yang menyenangkan dan tampak serta mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Daulay & Handayani (2021) Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong kinerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Kepuasan merupakan suatu pertimbangan subjektif seorang pegawai atas keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal positif yang di peroleh adalah Di sisi lain, stres kerja juga menjadi permasalahan yang sering dialami oleh karyawan di PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha. Tekanan dalam mencapai target penjualan yang tinggi dari perusahaan, tuntutan kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif menjadi faktor utama penyebab stres.

Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dalam bekerja, meningkatnya tingkat absensi, serta berkurangnya kualitas layanan kepada pelanggan. Selain kepuasan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ialah stres kerja. Stres kerja juga dapat terjadi akibat tuntutan tugas dengan waktu yang ketat serta kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja (Dian, 2024). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya. Stres kerja pada karyawan banyak ragamnya, dapat berasal dari individu, kelompok, organisasi, serta lingkungan. Stres kerja ini tidak boleh diabaikan oleh perusahaan, karena akan mengganggu kelangsungan hidup seseorang.

Perusahaan selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan, dan mengenai dampak dari kinerja yang buruk akan merugikan perusahaan maka harusnya sebagai pemimpin mencari cara dan solusi agar kinerja menjadi lebih baik. Sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil lebih baik dapat dicapai.

Fenomena yang terjadi pada karyawan yang masih rendah yaitu dengan seringnya karyawan yang datang terlambat dan tidak absen sore serta kurangnya efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam PT. Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Kota Bandar Lampung. Dengan mengetahui fenomena yang mempengaruhi kinerja pada karyawannya, maka perusahaan dapat memperbaiki fenomena kinerja karyawan tersebut, dan perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawannya sejauh mana para karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara keseluruhan untuk perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan, dan mengenai kepuasan kerja masih ditemukannya pemimpin yang hanya ingin melihat hasil kerja harus maksimal, dan kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang kinerja baik, sehingga kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan para karyawan.

Karyawan juga mengalami stres yang disebabkan beban kerja yang berat dan selalu dikejar target penjualan. Sehingga stres kerja yang begitu tinggi terlihat dari sikap para pegawai, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur dan tegang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dilihat berbagai fenomena yang terjadi, maka penelitian ini mencoba menguji dan menganalisis variabel mengenai **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LAUTAN TEDUH INTERNIAGA YAMAHA CABANG KOTA BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Lautan Teduh Interniaga Yamaha cabang kota Bandar Lampung?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Lautan Teduh Interniaga Yamaha cabang kota Bandar Lampung?
3. Apakah kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Lautan Teduh Interniaga Yamaha cabang kota Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah adalah karyawan yang ada di PT Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Kota Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jl. Gatot Subroto No.93, Pahoman, Kedamaian, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 sampai bulan Februari 2025.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori kepuasan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Kota Bandar Lampung .
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Kota Bandar Lampung.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lautan Teduh Interniaga Yamaha Cabang Kota Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi Industri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan pencegahan terjadinya konflik.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam pendahuluan tercantum antara lain latar belakang, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis/peneliti. Penelitian yang menggunakan analisis statistik, bab ini memuat kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi objek penelitian, alat dan bahan, metode pengumpulan data, prosedur penelitian, pengukuran variabel dan metode analisis (metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dipakai dan metode analisis data).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian. Hasil dan implementasi dapat berupa gambar alat/program dan aplikasinya. Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data (kualitatif maupun kuantitatif). Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN