

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi sebagai era tanpa batas yang ditandai dengan semakin bebasnya sumber daya manusia, dunia memasuki Negara lain dengan menawarkan keahliannya dan bilamana hal ini terus terjadi tanpa ada upaya yang sungguh-sungguh untuk menanggulangnya, niscaya bangsa yang sedang membangun akan tetap tertinggal dan akan tetap tertinggal di landasan tanpa memiliki peluang untuk maju, atau bersaing dengan bangsa-bangsa yang lebih dahulu maju. di era globalisasi kemajuan organisasi sangat bergantung kepada keupayaan organisasi tersebut bekerja sama dengan organisasi-organisasi lain baik di dalam Negara maupun di peringkat global dalam bidang yang menjadi *core business*-nya. Prestasi suatu organisasi itu pula sudah pasti tidak melebihi prestasi sumber daya manusianya. Sebab itu sumber daya manusia adalah aspek terpenting yang menentukan jatuh bangunnya sesuatu organisasi dalam banyak keadaan. Veithzal Rivai dkk (2014).

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana, sehingga perusahaan-pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, kedepan peningkatan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan pesaing ataupun dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana secara terarah, yang setiap saat mampu membaca gerak-gerik pasar tenaga kerja dan secara cepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan pasar. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau perusahaan melaksanakan tugas dan

fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Viola De Yusa (2019).

Dalam hal ini PT. Lautan Teduh Interniaga merupakan perusahaan yang meliputi berbagai bidang usaha antara lain, sebagai dealer utama penjualan motor merek Yamaha di Lampung, dan penyalur resmi suku cadang Yamaha, juga memberikan jasa service kendaraan. PT. Lautan Teduh Interniaga merupakan unit penjualan dibawah PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacture didirikan pada tahun 1974 oleh pemilik PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacture Jakarta. PT. Lautan Teduh Interniaga berdiri sejak tahun 1980 an yang beralamat di Jl. Ikan Tengiri no. 24 Teluk Betung Selatan Bandar Lampung. Telp (0721) 482181, merupakan dealer resmi Yamaha di Lampung dan merupakan main dealer Yamaha di Lampung. Memiliki 25 cabang yang tersebar diseluruh Kabupaten di Lampung dan memiliki karyawan lebih kurang 1000 orang. sentral Yamaha merupakan pusat penjualan untuk daerah lampung. Namun dalam kenyataannya didalam perusahaan terdapat banyak masalah yang di sebabkan banyak faktor di antaranya adalah stres kerja dan *self-efficacy* yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Stres kerja dan *self-efficacy* pada karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika stres kerja yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Veithzal Rivai Zainal dkk (2014) ada dua macam yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan, yaitu: (1) Stres internal, yang berasal dari dalam diri seseorang seperti, kehamilan, menopause, atau keadaan emosional seperti rasa bersalah, (2) Stres eksternal, yang berasal dari luar diri seseorang seperti, perubahan lingkungan, perubahan peran dalam keluarga, atau stres dan tekanan dari pasangan. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan

menjadi kerugian bagi perusahaan, begitupun Stres yang terlalu lama akan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, sama halnya dengan keterbatasan yang dimiliki seseorang karyawan akan sangat menghambat kinerja seseorang dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul.

Ada kalanya keluar masuk karyawan dapat berdampak positif, namun akan lebih banyak kerugian yang dialami. Misalnya karyawan yang baru masuk membawa pengaruh negatif bagi karyawan lain dan perusahaan. Bagi perusahaan harus mengeluarkan biaya yang dibutuhkan untuk proses rekrutmen karyawan, hilangnya waktu dan kesempatan yang ada. Hal ini sangat disayangkan karena akan menghambat kinerja perusahaan.

Seperti yang dialami para karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan, kebanyakan dari mereka mendapatkan keluhan yang timbul dari dalam lingkungan kerja seperti ketidakjelasan peran di mana prosedur yang mengatur tugas dan tanggung jawab masing-masing individu didalam organisasi ditiadakan, serta kurangnya kerjasama antar rekan kerja. Kondisi seperti ini akan memicu terjadinya stres kerja yang menimbulkan penurunan kualitas kinerja para karyawan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Stres kerja tidak hanya dapat menurunkan kinerja karyawan, tetapi dapat juga menimbulkan *self-efficacy* atau penurunan kualitas kemampuan diri karyawan. Wibowo (2014) *self-efficacy* atau efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari *self-control* atau control diri. Adapun sumber yang mempengaruhi *self-efficacy* Menurut Bandura dalam Lunenberg (2011) mengungkapkan bahwa ada empat sumber, yaitu: (1) *Past Performance*, (2) *Vicarious Experience*, (3) *Verbal Persuasion*, dan (4) *Emotional Cues*. Hal ini sama juga dirasakan oleh para karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk

Betung Selatan, tingkat stres yang tinggi membuat *self-efficacy* pada diri karyawan menurun karena kurangnya kemampuan diri untuk melakukan tindakan dalam menyelesaikan tugas dan belum mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu tidak dapat menetapkan target apa yang harus diselesaikan, akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan penurunan kinerja karyawan di PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan. Kondisi penurunan kinerja karyawan merupakan keadaan yang tidak baik bagi perusahaan, karena bisa menyebabkan kegiatan terganggu, yang pada akhirnya bisa menyebabkan penurunan kualitas kinerja karyawan. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan dapat meningkat. Peningkatan inilah yang diharapkan oleh semua perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. M. Djudi Mukzam (2017).

Berdasarkan masalah tersebut, maka penelitian ini dilakukan di lingkungan kerja karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan, yang beralamat di Jl. Ikan Tengiri no. 24 Teluk Betung Selatan Bandar Lampung. Diperoleh informasi dari bagian humas Sumber Daya Manusia (SDM) saat melakukan sesi wawancara, bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan di PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan, penurunan kinerja karyawan ditandai dari hasil penilaian kinerja karyawan tahun 2017-2018 dengan kategori penilaian cukup sebesar 65,7% pada tahun 2017, sedangkan tahun 2018 penilaian cukup hanya sebesar 63,7% artinya terjadi penurunan kinerja. Berikut ukuran perilaku kinerja yang berpedoman pada sasaran kerja para karyawan yang digunakan untuk mengukur kinerja para karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung.

Tabel 1.1
Penilaian Perilaku Karyawan 2017

Aspek Perilaku	Kriteria Penilaian	Skor
Orientasi Pelayanan	Sangat Baik	91-100
Integritas	Baik	76-90
Komitmen	Cukup	61-75
Disiplin	Kurang	51-60
Kerja Sama	Buruk	≤ 50

Sumber: Bagian SDM PT. Lautan Teduh Interniaga 2020

Dari tabel 1.1 data penilaian perilaku karyawan, dapat diketahui pada aspek perilaku orientasi pelayanan didapat kriteria penilaian sangat baik dengan skor 91-100, penilaian perilaku karyawan, dapat diketahui pada aspek perilaku integritas didapat kriteria penilaian baik dengan skor 76-90, penilaian perilaku karyawan, dapat diketahui pada aspek perilaku komitmen didapat kriteria penilaian cukup dengan skor 61-75, penilaian perilaku karyawan, dapat diketahui pada aspek perilaku disiplin didapat kriteria penilaian kurang dengan skor 51-60 dan penilaian perilaku karyawan, dapat diketahui pada aspek perilaku kerja sama didapat kriteria penilaian buruk dengan skor ≤ 50 .

Pada tabel 1.1 data penilaian perilaku karyawan dimana dalam penilaian perilaku karyawan dapat diketahui pada aspek perilaku kerja sama di dapat kriteria penilaian buruk dengan skor ≤ 50 , hal ini terjadi karena tidak adanya kerja sama yang baik antara karyawan maupun pimpinan perusahaan. Dalam kriteria penilaian buruk hal ini tidak baik karena kerja sama antara pimpinan dan karyawan sangatlah penting demi mendapatkan hasil yang terbaik.

Berikut data penilaian kinerja karyawan di PT. Lautan Teduh Interniaga 2017-2018.

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan 2017-2018

Persentase karyawan				
	2017		2018	
Kategori Penilaian	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Sangat Baik	12	15	8	8,5
Baik	15	19,3	13	16
Cukup	27	65,7	22	63,7
Kurang	-		11	11,8
Kurang Baik	-			
Jumlah	54	100	54	100

Sumber: Bagian SDM PT. Lautan Teduh Interniaga 2020

Dari tabel 1.2 data kinerja karyawan, dapat diketahui persentase penilaian kinerja tahun 2017 pada kategori sangat baik sebesar 15%, kategori baik 19,3%, dan kategori cukup sebesar 65,7%. Sedangkan persentase kinerja karyawan pada tahun 2018 pada kategori sangat baik sebesar 8,5%, kategori baik sebesar 16%, kategori cukup 63,7%, dan pada kategori kurang sebesar 11,8%. Hal ini membuktikan bahwa kondisi kinerja karyawan pada tahun 2018 sedikit lebih rendah di dibandingkan tahun 2017.

Pada tabel 1.2 data kinerja karyawan dimana lebih banyak karyawan dalam penilaian kategori kurang pada tahun 2018, hal ini terjadi karena kurangnya kualitas kerja, ketepatan waktu untuk mengerjakan pekerjaan, serta kurangnya kemampuan untuk bekerja sama didalam tim pada pekerjaan tertentu. Dalam hal ini sangat tidak baik karena kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang baik pula. Stres kerja perlu diperhatikan sebagai faktor pembentuk *self-efficacy*, karena selain tugas seorang karyawan di tuntut untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan juga sebagai tolak ukur kemajuan

perusahaan. Stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu melainkan akan sangat berpengaruh pada loyalitas dan kinerja. Dalam hal ini akan menurun karena karyawan kehilangan *self-efficacy* untuk mengedalikan stres sehingga dapat mengganggu pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan dengan judul :“**PENGARUH STRES KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LAUTAN TEDUH INTERNIAGA TELUK BETUNG SELATAN BANDAR LAMPUNG**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung?
3. Apakah stres kerja dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subyek

Ruang lingkup subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung mulai usia 20 s/d 45 tahun, hal ini dilakukan karena usia 20 s/d 45 di anggap masih produktif untuk dijadikan responden dalam penelitian ini.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah stres kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT.Lautan Teduh Interniaga. Di Jl. Ikan Tengiri no. 24 Teluk Betung Selatan Bandar Lampung.Telp (0721) 482181.

1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi stres kerja, *self-efficacy* dan kinerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti ingin mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung.
2. Peneliti ingin mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung.
3. Peneliti ingin mengetahui pengaruh stres kerjadan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, bagi instansi perusahaan, bagi perguruan tinggi, maupun pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain:

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai stres kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung. Hasil penelitian ini dapat menyikapi stres kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung yang dialami pada perusahaan.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Dari adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang dipergunakan sebagai bahan pembandingan ataupun referensi maupun pertimabnagan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa IIB Darmajaya Bandar Lampung.

d. Bagi Pembaca atau Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan mengenai stres kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung.

BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini diuraikan landasan teori berisikan tentang teori-teori dari masalah yang diteliti mengenai stres kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung.

BAB III Metode Penelitian

Metode penelitian berisikan tentang jenis dari penelitian, jenis analisis data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, operasional variabel dan penentuan sampel dan populasi mengenai stres kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini peneliti menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai stres kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung.

BAB V Simpulan dan Saran

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca maupun akademisi umumnya hasil dari penelitian ini mengenai stres kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung.