

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dewasa ini kita dihadapkan dengan musibah yang dialami oleh seluruh dunia yaitu pandemi akibat virus Covid-19 yang berdampak secara signifikan pada semua jenis perusahaan, termasuk perusahaan yang bergerak pada industri otomotif. Hasil survey yang dilansir oleh media otomotif (<https://www.cnbcindonesia.com>) menunjukkan bahwa produksi dan penjualan mobil sepanjang 2020 hingga saat ini 2021 mengalami penurunan seiring dengan tekanan yang ditimbulkan oleh dampak pandemi Covid-19. Produksi mobil yang dilakukan secara keseluruhan dalam negeri anjlok 46% atau jika dikonsolidasikan menjadi 690.150 unit, adapun pasok pabrikan ke dealer (*wholesale*) turun 48% atau setara dengan 578.027 unit, sedangkan penjualan ritel juga menurun signifikan sebesar 45% atau hanya 578.327 unit. Kondisi yang digambarkan saat ini menunjukkan betapa seriusnya dampak yang ditimbulkan akibat pandemi Covid-19 menyebabkan kinerja menurun.

Pengaruh pandemi juga dirasakan oleh PT. Honda Anugerah Sejahtera Putera. Perusahaan ini bergerak dibidang sales, *service* dan *spare part*. PT Honda Anugerah Sejahtera Putera didirikan pada tahun 26 Juni 2013, yang diresmikan langsung oleh Presiden Direktur PT. Honda Prospect Motor (HPM) Mr. Tomoki Uchida. Honda Anugerah Sejahtera beralamat di Jl. Magelang Km. 7,5, Sendangadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta.

Hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan kepala bidang marketing PT. Honda Anugerah Sejahtera, diperoleh informasi bahwasanya karyawan di bidang pemasaran mengeluhkan beban kerja berat akibat perusahaan tetap memberikan target penjualan tiap bulan yang sama dengan sebelum pandemi. Di PT. Honda Anugerah Sejahtera, karyawan yang bekerja pada bidang pemasaran dibagi menjadi tiga tingkatan, yaitu senior, junior dan training. Masing-masing tingkatan akan diberikan target perbulan yang berbeda-beda dimana grade senior dibebankan untuk menjual delapan unit mobil, junior enam unit mobil dan training tiga unit mobil. Perusahaan akan memberikan reward berupa cinderamata atau wisata ke luar negeri kepada karyawan terbaik, yaitu mereka yang mampu melebihi target dan berhasil menjual unit mobil dengan jumlah terbanyak. Dalam kondisi normal, target penjualan yang ditetapkan oleh PT. Honda Anugerah Sejahtera bisa jadi tidak menjadi beban bagi karyawan apalagi diikuti dengan reward yang dijanjikan. Namun, di masa pandemi, target tersebut dirasakan menjadi beban akibat situasi yang kurang menguntungkan. Peneliti mengidentifikasi adanya beban kerja yang dirasakan terlalu tinggi oleh karyawan PT Honda Anugerah Sejahtera, khususnya bagian pemasaran yang memunculkan stress kerja.

Klasifikasi stres terdiri dua jenis, pertama yaitu konstruktif atau istilahnya *eustres*. *Eustres* membuat seseorang menjadi bersemangat dan meningkatkan konsentrasi, sedangkan stres yaitu sifat tidak menyenangkan dan negatif diketahui dengan istilah *distress*. *Distress* memberi efek negatif seperti gugup, tekanan darah tinggi, lekas marah, dan kesulitan berkonsentrasi (Lio & Simbiring 2019). Sehingga menjaga keseimbangan motivasi menjadi jalan untuk seorang karyawan memiliki nilai stres yang konstruktif. Maslow (1994) berdasarkan pada Robbins dan Judge

(2017) menyebutkan pada dasarnya motivasi adalah suatu usaha yang secara sadar untuk bergerak, mengarahkan dan menjaga tingkah laku seseorang agar terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Dengan terus mengadakan reward bagi karyawan terbaik diharapkan akan merangsang karyawan agar bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan.

The Instant Group melaporkan bahwa 44% pekerja di Inggris yang mengalami stress kerja akibat beban kerja tinggi (<https://www.openaccessgovernment.org/work-related-stress/63595/>). Literatur mencatat bahwa beban kerja yang tinggi atau dirasakan tinggi cenderung terbukti menyebabkan stress kerja tinggi (Faozen, 2021; Hakman, Suhadi, & Yuniar, 2021; Maharani & Budianto, 2019). Di Indonesia sendiri, kondisi Covid-19 dengan beban kerja yang sama atau bahkan cenderung meningkat terbukti meningkatkan stress kerja. Kondisi ini dialami oleh pekerja di hampir semua sektor. Peneliti melakukan penelusuran di Google Scholar dan menemukan hampir 2000 hasil riset melaporkan adanya stress kerja tinggi karena beban kerja meningkat selama masa pandemi Covid-19. Sebagian besar penelitian dilakukan di Rumah Sakit (RS) (Doni, 2021; Hakman, Suhadi, & Yuniar, 2021; Irawan, 2021; Pasaribu, 2022; Ramlawati & Safar, 2022) dan instansi pendidikan (Anya, 2022; Razak, Pardiman, & Rizal, 2022; Simanjuntak, Tampolon, Manurung, Sibagariang, & Gultom, 2022).

Namun peneliti menemukan masih sedikit penelitian yang dilakukan di industri manufaktur khususnya otomotif. Beberapa hasil penelitian yang peneliti identifikasi dilakukan di masa pandemi Covid-19 diantaranya adalah Rohman dan Ichsan (2021) yang melakukan penelitian di PT Honda Daya Anugrah Mandiri

Cabang Sukabumi dan Pratiwi, Suryani, dan Mustika (2021) yang melakukan penelitian di CV Yamaha Waja Motor Denpasar.

Isu menarik dari fenomena yang peneliti identifikasi adalah adanya stress yang meningkat di masa pandemi Covid-19. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait stress kerja khususnya di industri otomotif sebagaimana peneliti temukan fenomena tersebut di PT Honda Anugerah Sejahtera. Dalam konteks penelitian ini, peneliti melakukan studi empiris untuk mengetahui pengaruh stress kerja yang dialami karyawan PT Honda Anugerah Sejahtera terhadap kinerja mereka.

Namun, peneliti juga melibatkan variabel-variabel lain. Dalam hal ini, peneliti mereplikasi penelitian Sugama (2017) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Propinsi Bali”. Variabel yang digunakan tidak ada perubahan yaitu, stres kerja, motivasi kerja, kinerja dan kepuasan kerja.

Stres kerja merupakan kondisi di mana seorang karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan, organisasi dan pribadi. Tiga faktor ini yang bisa mempengaruhi karyawan mengalami ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi (Robbins dan Judge 2018). Stress kerja merupakan suatu istilah yang diibaratkan sebagai seorang individu yang mengalami tekanan, stress dan merasa mengerjakan suatu pekerjaan yang diluar dari batas kemampuannya sehingga muncul rasa gelisah dan frustasi yang merupakan gambaran awal dari stres kerja (Noor, 2018).

Seorang karyawan yang mengalami stres kerja akan mempengaruhi dalam segi kepuasan kerja, jika seorang mengalami stres tinggi maka mereka tidak akan mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Hal ini sesuai dengan yang di kemukakan oleh Sinambela (2017) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang tentang apa yang telah dihasilkan dari pekerjaan tersebut, oleh dirinya sendiri (internal) dan di dukung dari hal lain (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan pekerja itu sendiri. Semakin kepuasan kerja yang dimiliki karyawan meningkat, maka kemungkinan kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dengan tingginya tingkat kepuasan kerja dalam diri karyawan akan membantu menurunkan tingkat stres kerja karyawan.

Motivasi merupakan faktor lain yang memiliki peran cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan, seorang pemimpin harus mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen yang bersangkutan, salah satu dari komponen itu adalah karyawan. Untuk dapat mengoptimalkan kinerja dari karyawan, seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawan tersebut (Lantara 2018). Dalam melaksanakan pekerjaannya manusia selalu memiliki dorongan dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya. Kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya (Andayani dan Tirtayasa, 2019).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan faktor lain yang juga menjadi penentu adalah kepuasan kerja. Sinambela (2017) menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang tentang apa yang telah dihasilkan dari suatu pekerjaan, yang dipengaruhi oleh pribadi (internal) dan faktor pendukung dari luar (eksternal) seperti keadaan kerja, hasil kerja dan pekerjaan itu sendiri. Dalam teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2018) juga menyebutkan bahwasannya karyawan yang tidak mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaannya berarti karyawan yang mempunyai rasa puas positif. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu : faktor sosial, upah, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, faktor sosial dan yang terpenting ada faktor sosial. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwasannya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang terus meningkat, maka kemungkinan besar kinerja yang dihasilkan mengalami peningkatan.

Dari latar belakang di atas, peneliti melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening dengan objek penelitian PT Honda Anugerah Sejahtera Putera.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja?

2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
3. Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara stres terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ada beberapa tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja.
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

5. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.
6. Untuk menganalisis adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
7. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Dapat menambah *khazanah* keilmuan, pengalaman dan wawasan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai masalah stres kerja, motivasi kerja, kinerja dan kepuasan kerja.

2. Bagi akademis

Hasil penelitian nantinya dapat menjadi referensi dan acuan studi yang berhubungan dengan masalah tentang stres kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

3. Bagi masyarakat

Besar harapan untuk membagi kebermanfaatan berupa pengetahuan mengenai stres kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.