

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia yang bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Laili, 2018).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya (Jauvani, 2017). Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja (Syamsuriansyah et al., 2021). Keberhasilan suatu organisasi erat kaitannya dengan kualitas karyawannya. Karyawan yang berkualitas adalah mereka yang mampu mencapai target dan berkontribusi pada kemajuan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan sistem penilaian kinerja yang efektif (Saputra & Rahmat, 2024).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang pertama adalah motivasi, Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Gardjito, 2014)

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang kedua stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Ahmad et al., 2019). Stres kerja disebabkan karena adanya beban pekerjaan yang dirasakan terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja yang diberikan cukup padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta adanya perbedaan dalam menilai antara pimpinan dengan karyawan (Jessie & Partono, 2020).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ketiga adalah komunikasi. Komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi juga akan mempengaruhi aktivitas organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, dan kinerja karyawan dan organisasi. Komunikasi organisasi adalah derajat atau tingkat informasi tentang pekerjaan yang dikirimkan organisasi kepada anggota dan di antara anggota organisasi (Palupi, 2023). Untuk tercapainya

tujuan perusahaan memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, sebaiknya sangat penting membangun komunikasi yang baik di dalam perusahaan untuk menjalankan standar operasional perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan kerjasama tim dapat berjalan (Azhari, 2022).

CV. Aries Tunggal Sejahtera yang berlokasi di Jl. Raya Eltari Kefamenanu dan Jl. Sudirman no 10 Kefamenanu. CV yang mengelolah menjual perlengkapan barang Elektronik dan Meubel di kota Kefamenanu yang berdiri dari tahun 2000.

Tabel 1.1
Data Kinerja CV. Aries Tunggal Sejahtera Kefamenanu Tahun 2024

NO	TUJUAN	TARGET	REALISASI	BOBOT (%)	CAPAIAN (%)	SKOR AKHIR
1	Menaikan penjualan Elektronik	Mencapai total penjualan produk elektronik sebesar Rp. 4.450.000.000	3.741.112.000	50	83,87	41,93
2	Menaikan penjualan Mebel	Mencapai total penjualan produk mebel sebesar Rp.3.000.000.000	2.489.408.000	50	82,98	41,49
Total Bobot				100		83,42

Sumber: CV. Aries Tunggal Sejahtera Kefamenanu

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui data penilaian kinerja pada CV. Aries Tunggal Sejahtera Kefamenanu pada tahun 2024, menunjukan hasil skor akhir 83,42, namun performa penjualan elektronik dan mebel CV. Aries Tunggal Sejahtera belum mencapai 100%.

Tabel 1.2
Data Kinerja Penjualan Karyawan CV. Aries Tunggal Sejahtera
Kefamenanu
Tahun 2024

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	TARGET	ELEKTRONIK (TERJUAL)	TARGET	MEBEL (TERJUAL)	TOTAL HARGA TERJUAL
JANUARI	45	148	160 UNIT	149	140 UNIT	526.022.000
FEBRUARI	40	147	120 UNIT	158	100 UNIT	356.050.000
MARET	42	155	140 UNIT	143	100 UNIT	477.089.000
APRIL	45	153	160 UNIT	139	140 UNIT	564.013.000
MEI	43	145	120 UNIT	152	160 UNIT	410.070.000
JUNI	45	167	180 UNIT	133	140 UNIT	645.165.000
JULI	42	136	120 UNIT	169	180 UNIT	389.312.000
AGUSTUS	44	156	120 UNIT	139	140 UNIT	376.998.000
SEPTEMBER	45	165	180 UNIT	153	160 UNIT	632.111.000
OKTOBER	45	145	150 UNIT	134	130 UNIT	547.348.000
NOVEMBER	45	179	200 UNIT	100	120 UNIT	647.222.000
DESEMBER	45	167	160 UNIT	200	220 UNIT	650.130.000

Sumber: CV. Aries Tunggal Sejahtera Kefamenanu

Dari tabel 1.2 data kinerja penjualan karyawan, diatas menunjukan pada bulan februari tahun 2024 jumlah karyawan 40 orang, jumlah barang yang terjual baik elektronik dan mebel terjual paling sedikit yaitu elektronik 120 unit dan mebel 100 unit sedangkan target untuk penjualan elektronik adalah 147 dan target untuk mebel adalah 158 tetapi elektronik hanya terjual 120 unit dan mebel 100 unit dan total harga terjual pada bulan februari Rp. 356.050.000 dimana total harga paling sedikit di tahun 2024. Disini bisa simpulkan bahwa jumlah karyawan mempengaruhi tenaga kerja karyawan dan penjualan barang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan CV. Aries Tunggal Sejahtera Kefamenanu, hasil wawancara dengan 11 karyawan pada CV. Aries

Tunggal Sejahtera Kefamenanu berdasarkan wawancara dengan 11 karyawan tentang motivasi kerja, mengatakan bahwa mereka termotivasi untuk giat bekerja setiap hari untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mereka memprioritaskan tugas-tugas yang akan memberikan hasil yang diinginkan agar mencapai target pribadi dalam pekerjaan dan mereka mengatakan bahwa penting sekali motivasi kerja dapat membawa semangat kerja. Wawancara tentang stres kerja mengatakan bahwa, namun terkadang beban kerja yang terlalu berat dan mendapat pengawasan yang terlalu ketat dari atasan membuat para karyawan merasa stres dalam pekerjaan. Ditambah lagi dengan tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai/melebihi kemampuan. Kemudian mereka mengatakan bahwa stres yang mereka alami menyebabkan penurunan kualitas kerja karena menghabiskan lebih lama waktu bekerja bahkan melebihi jam kerja yang ditentukan yang menyebabkan kelelahan dan stres sering membuat mereka kehilangan fokus terutama melayani pelanggan.

Selanjutnya wawancara tentang komunikasi, mengatakan bahwa komunikasi sering terhambat karena mengenai perubahan harga dalam penjualan karena atasan tidak berada di toko sehingga terjadi miss komunikasi antara atasan dan karyawan karena adanya perubahan secara mendadak.

Selain fenomena masalah yang ada, penelitian ini dilakukan karena adanya *research gap* pada penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian (Septiadi et al., 2020) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari (Murti, H., & Srimulyani, 2013) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari (Lestari et al., 2020) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari (Oktaviani & Irmayanti, 2021) mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari (Windhyastiti, 2020) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari (Najuti & Susanto, 2022) mengatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah-masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang motivasi kerja, stres kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan pada CV. Aries Tunggal Sejahtera Kefamenanu?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aries Tunggal Sejahtera?
3. Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aries Tunggal Sejahtera?
4. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aries Tunggal Sejahtera?
5. Apakah motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan di CV. Aries Tunggal Sejahtera Kefamenanu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang motivasi kerja, stress kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan pada CV. Aries Tunggal Sejahtera Kefamenanu
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aries Tunggal Sejahtera
3. Untuk mengetahui pengaruh negatif dan tidak signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aries Tunggal Sejahtera
4. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Aries Tunggal Sejahtera
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, stress kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan di CV. Aries Tunggal Sejahtera Kefamenanu

D. Manfaat penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini dibedakan atas aspek teoritis dan aspek praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memperluas pengetahuan tentang Pengaruh motivasi kerja, stress kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Aries Tunggal Sejahtera terutama bagi jurusan Manajemen.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi terhadap permasalahan pada CV. Aries Tunggal Sejahtera.