

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi.

Dampak dari situasi tersebut juga menuntut perusahaan pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang semakin tinggi dan karyawan dituntut bekerja lebih cepat, hal ini mengakibatkan karyawan mengalami tekanan dalam bekerja. Selain itu, perampangan perusahaan, PHK, *merger* dan bangkrutnya beberapa perusahaan sebagai dampak dari krisis perekonomian negara yang berkepanjangan, mengakibatkan kerugian yang sangat besar bagi ribuan bahkan jutaan karyawan. Pekerjaan baru yang sebenarnya tidak dikuasai oleh karyawan harus tetap dilakukan. Karyawan juga tidak tahu berapa lama lagi dirinya masih dibutuhkan oleh perusahaan. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stres kerja. Efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stres kerja adalah turunnya kepuasan kerja dan produktivitas kinerja. Dengan meningkatnya stres kerja tersebut maka produktivitas karyawan akan terganggu atau menurun. Oleh karena itu harus

dilakukan meningkatkan produktivitas karyawan kembali dengan cara memotivasi karyawan (Rini,2002).

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Handoko, 2001). Stres dapat memberikan dampak yang berlawanan, apabila tingkat stres yang dialami karyawan rendah atau masih dalam batas kewajaran, maka stres dapat menjadi motivasi dalam pelaksanaan kerja sehingga mengoptimalkan kinerja. Namun sebaliknya, apabila stres yang dialami karyawan berada pada tingkat yang terlalu tinggi atau sudah melampaui batas kewajaran, maka stres akan cenderung menjadi masalah sehingga menurunkan kinerja.

Salah satu perusahaan yang sedang berkembang dalam industri otomotif dan memiliki daya saing yang sangat kuat adalah PT. Indosentosa Trada - Nissan Bandung, yang merupakan *dealer* resmi Nissan dengan layanan 3S yaitu *Sales* (penjualan), *Service* (bengkel), *Sparepart* (suku cadang), yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 382 Bandung. Perusahaan yang memiliki visi memperkaya kehidupan setiap individunya ini pertama kali bernama Istana Motor yang didirikan oleh seorang direktur yang bernama Bapak Iyon, dan kemudian dijual kepada PT.

Indosentosa Trada. Hingga saat ini PT. Indosentosa Trada - Nissan Bandung menjadi dealer mobil Nissan terbesar dan terluas di Indonesia.

Pemberian motivasi kepada karyawan akan menimbulkan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta pada akhirnya akan menaikkan laba perusahaan. Menurut Reksohadiprajo & Handoko (1990; dalam Se Tin 2010), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Karyawan bagian *Sales Promotion* PT. Indosentosa Trada - Nissan Bandung”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dari penulisan ini adalah :

1. Bagaimana stres kerja pada PT. Indosentosa Trada – Nissan Bandung?
2. Bagaimana motivasi karyawan pada PT. Indosentosa Trada – Nissan Bandung?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi karyawan PT. Indosentosa Trada - Nissan Bandung ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat penyusunan tugas akhir di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui stres kerja karyawan PT. Indosentosa Trada – Nissan Bandung.
2. Mengetahui motivasi karyawan pada PT. Indosentosa Trada – Nissan Bandung.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Indosentosa Trada – Nissan Bandung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut ini:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai alat untuk melihat bagaimana kondisi karyawan baik dari tingkat stres maupun kinerjanya dan sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi perusahaan dalam melakukan manajemen stres sehingga tingkat stres kerja dan motivasi karyawan dapat dioptimalkan.

b. Bagi Akademis

Sebagai bahan informasi dan wawasan bagi para pembaca yang diharapkan dapat dijadikan sebagai karya ilmiah yang layak dipercaya dan sebagai sumber referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan mendalami bidang yang dikaji mengenai sumber daya manusia; khususnya dalam memberikan solusi untuk meningkatkan motivasi karyawan.