

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang banyak mengekspor produknya ke luar negeri. Produk yang diekspor diproduksi oleh perusahaan dan ada juga yang diproduksi oleh industri rumahan. Terbentuknya produk yang bagus dan banyak diminati konsumen hingga ke luar negeri tidak luput dari para karyawan yang membuatnya. Dalam hal ini peneliti ingin membahas karyawan yang bekerja di perusahaan. Di perusahaan tidak selalu berjalan mulus tanpa adanya permasalahan yang dihadapi. Permasalahan tersebut dapat bersumber dari berbagai hal, salah satunya bersumber dari karyawan perusahaan itu sendiri. Permasalahan yang terjadi pada karyawan juga terjadi karena individu itu sendiri dan ada juga yang terjadi antar individu.

Apabila karyawan mempunyai masalah dengan perusahaan, hal itu disebabkan oleh kurangnya rasa keterlibatan kerja dan karyawan masih belum mengerti pentingnya mempunyai rasa keterlibatan kerja yang tinggi agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan dapat memenuhi tujuan perusahaan dan tujuan karyawan itu sendiri. Jika karyawan sudah memutuskan untuk bekerja disuatu perusahaan, maka dirinya sudah memutuskan mempunyai keterlibatan kerja dengan perusahaan tersebut.

Menurut Robbins dan Coulter (2010) dalam Syamsuri (2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seseorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya,

secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal yang penting dalam menghargai dirinya. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan adanya rasa keterlibatan kerja membuat karyawan lebih mudah menjalani pekerjaannya dan tidak akan merasa bahwa pekerjaannya hanya menguntungkan perusahaan tanpa ada timbal balik kepada dirinya.

Karyawan yang mempunyai rasa keterlibatan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi prestasi kerjanya di perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari pendapat Manueke (2018) mengasumsikan kinerja atau prestasi karyawan ditentukan oleh stres kerja dan keterlibatan kerja yang ditunjukkan seorang karyawan. Kepuasan kerja akan memediasi pengaruh antara stres kerja dan keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja. Karyawan yang bekerja di PT.MFI mempunyai rasa keterlibatan kerja yang kurang. Sehingga banyak karyawan yang hanya sekedar bekerja tanpa menyadari bahwa mereka juga harus mempunyai rasa keterlibatan kerja yang tinggi agar memperoleh prestasi kerja di perusahaan.

Kurangnya rasa keterlibatan kerja karyawan ini dapat didukung dengan adanya motivasi yang dilakukan perusahaan agar karyawan sadar betapa pentingnya rasa keterlibatan kerja karyawan. Apabila perusahaan tidak memotivasi karyawannya, maka dapat berakibat buruk bagi kelanjutan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan dapat berdampak pula bagi perusahaan. Menurut Rivai (2009) dalam Tanjung (2015) bahwa: Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Apabila individu sudah termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Dengan memotivasi karyawan, maka perusahaan sudah melakukan langkah yang bijak guna agar karyawannya tidak salah arah

dan mempunyai pandangan untuk mencapai prestasi kerjanya dan untuk memperbaiki pekerjaannya.

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari pendapat Sutrisno (2009) dalam Tanjung (2015) mengemukakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni : kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peranan seorang pekerja, tingkat motivasi kerja. Dari pendapat tersebut sudah jelas bahwa motivasi kerja memang sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. PT.MFI melakukan motivasi kepada karyawannya dengan pendekatan secara psikologis yang dilakukan oleh HRD perusahaan. Pendekatan yang dilakukan oleh HRD ini bertujuan agar karyawan semakin dekat dengan HRD dan agar mengetahui pentingnya rasa keterlibatan kerja dan pentingnya memperoleh prestasi di dunia kerja dan manfaat lain dari pendekatan motivasi ini agar karyawan tidak merasa stress dalam pekerjaannya. Karena banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dengan apa yang dikerjakan di perusahaan. Perasaan tersebut dapat timbul dari dirinya sendiri dan dapat timbul dari lingkungan kerjanya. Perasaan tidak nyaman tersebut dapat disebabkan adanya stress kerja yang sedang dialami oleh karyawan.

Menurut Pandji (2001) dalam Fadlulloh (2015) stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, yang berpengaruh pada perilaku seorang karyawan seperti munculnya sikap negatif dan frustrasi, hal tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan pekerjaan yang mengakibatkan terhambatnya target yang dicapai dan akhirnya menurunkan prestasi kerjanya. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Hariandja (2002) dalam Wulandari. dkk (2015) mengatakan bahwa stress kerja adalah situasi ketegangan atau tekanan yang sedang dialami oleh pegawai dalam menyikapi tuntutan dan hambatan yang tinggi, serta adanya kesempatan yang penting yang akhirnya akan berpengaruh pada emosi, pikiran, dan kondisi fisiknya. Penyebab stress kerja antara lain, beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, terjadinya konflik kerja, tidak timbul rasa keterlibatan kerja dan tidak termotivasi, hal ini terjadi pada karyawan dapat menimbulkan stress pada karyawan. PT.MFI menangani stress kerja karyawan ini dengan melakukan controlling kepada karyawan dan melakukan pendekatan motivasi kepada karyawan. Apabila pihak perusahaan tidak melakukan tindakan apapun terhadap karyawan yang mengalami stress kerja ini, maka dapat berakibat buruk bagi tujuan perusahaan dan juga dapat berakibat buruk terhadap prestasi kerja karyawan tersebut.

Keterlibatan kerja, motivasi dan Stress kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan. Pengertian prestasi kerja menurut Hasibuan (2007) dalam Wulandari. dkk (2015) adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya berdasarkan kesungguhan dirinya dalam bekerja, pengalaman yang dimiliki, kecakapan dalam berinteraksi, serta menggunakan waktu seefektif mungkin. Berkembangnya suatu perusahaan merupakan keinginan semua pihak yang berada didalam perusahaan, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Dengan begitu, tujuan yang di

harapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari diri masing-masing individu. Dalam perkembangan yang pesat, perusahaan membutuhkan karyawan yang

berprestasi tinggi. Hasil prestasi kerja karyawan menunjukkan apakah SDM perusahaan telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Prestasi kerja karyawan merupakan ciri dari berkembang atau tidaknya perusahaan.

Prestasi kerja merupakan suatu bentuk dari hasil kerja seorang karyawan, hasil kerja tersebut nantinya akan dinilai oleh atasan perusahaan. Menurut Kartono (2008) dalam Sunarsi (2018) Penilaian prestasi kerja merupakan keinginan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sulit menguasai, memanipulasi atau mengorganisasi objek fiscal. Tentunya jika seorang karyawan mendapatkan prestasi yang baik dia akan mendapatkan reward atau hadiah dari perusahaan tempat ia bekerja. Reward yang diperoleh karyawan juga bermacam-macam. Ada yang mendapat kenaikan gaji, ada juga yang mendapat reward berupa liburan keluarga.

Banyak teori yang mengkaji tentang keterlibatan kerja, motivasi dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan tersebut juga membuat penelitian-penelitian yang dilakukan oleh pihak-pihak perguruan tinggi maupun pihak-pihak yang lain. Seperti penelitian sebelumnya yang dikaji oleh Syamsuri (2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian lain dari Susanti.dkk (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian dari Nurmalasari (2015) juga menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Beberapa penelitian tersebut menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Namun ada penelitian dari Susanti.dkk (2013) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berbagai riset menghasilkan temuan yang berbeda-beda. Ada

yang menunjukkan hubungan positif dengan prestasi kerja karyawan dan ada pula yang menunjukkan hubungan negatif dengan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja seorang karyawan tidak selamanya baik, ada yang bagus dan ada juga yang buruk maka dari itu setiap karyawan suatu organisasi atau perusahaan pasti akan berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Demikian juga halnya dengan PT. MFI yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur furniture yang terbuat dari kayu maupun bahan kayu olahan untuk pasar ekspor, dengan tujuan ekspor ke Amerika Serikat (AS). Prestasi yang diraih PT.MFI yakni termasuk dalam list nomer 5 exportir furniture terbesar ke AS di Indonesia. PT. MFI ini mempunyai banyak karyawan dengan jumlah 2200 karyawan yang bekerja disana dengan sistem kerja yang dibagi dua shift, yakni shift pagi dan malam.

PT.MFI mengadakan motivasi dengan cara pendekatan agar karyawan mempunyai rasa keterlibatan kerja dan agar karyawan tidak merasa stress saat bekerja dan agar menimbulkan prestasi kerja karyawan yang baik untuk kemajuan perusahaan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan fenomena seperti ini maka peneliti ingin melaksanakan penelitian di PT.MFI yang berlokasi di Jl. Raya Wonorejo Desa Sambisirah Km.14 Pasuruan, Jawa Timur. Peneliti ingin mengetahui apakah karyawan di PT.MFI mempunyai rasa keterlibatan kerja, dan sudah termotivasi, dan apakah karyawan PT.MFI mengalami stress kerja dan apakah kesemua itu berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan atau tidak. Penelitian ini ditujukan untuk karyawan PT. MFI dengan kategori karyawan tetap.

Berbagai pemaparan diatas, membuat peneliti ingin meneliti kembali mengenai variabel keterlibatan kerja, motivasi dan stress kerja dengan melibatkan variabel dependen prestasi kerja. Peneliti ingin mengetahui apakah variabel keterlibatan kerja, motivasi dan stress kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Keterlibatan**

**Kerja, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. MFI
(Millenia Furniture Industries) Studi Kasus Pada Staff dan Karyawan Tetap PT MFI
Wonorejo”**

1.2 Rumusan Masalah

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

- a. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
- c. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
- d. Apakah variabel keterlibatan kerja, motivasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel prestasi kerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini antara lain :

- a. Mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan
- b. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan
- c. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan
- d. Mengetahui variabel keterlibatan kerja, motivasi, dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini menjadi jawaban dan menambah pengetahuan penulis atas permasalahan yang ingin diketahui, serta dapat menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia di dalam dunia kerja.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian sejenis yang tertarik untuk melakukan penelitian sejenisnya.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan serta agar mengetahui apa problem yang terjadi pada para karyawannya.