

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk menjalankan perannya dengan lebih baik untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia (SDM) yang lebih baik agar terjalin hubungan yang saling mempengaruhi antara perusahaan dengan karyawannya.

Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Mengingat pentingnya peranan karyawan dalam suatu perusahaan, maka perhatian terhadap tenaga kerja selayaknya perlu dilakukan karena kelalaian terhadap hal tersebut dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat pada umumnya. Permasalahanyang dialami oleh tenaga kerja diantaranya streskerja dan penurunan kinerja sebagian karyawan khususnya dibidang *salesman* yang ada dalam perusahaan dimana mereka dituntut untuk mencapai target penjualan yang maksimal setiap tahunnya.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutamaketerkaitannyadengan kinerja karyawan. Dalam jangka pendek, stres yang tidak ditanggulangi dengan baik atau dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan bahkan

frustasi yang menyebabkan karyawan tidak bekerja dengan optimal. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman atau tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Menurut Robins (2008:370-375) Sumber potensial dari stres adalah faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu dan faktor individual. Pada tahap yang semakin parah, stres mampu membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri. Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

CV.Timur Jaya Palembang sebagai salah satu perusahaan distributor barang-barang plastik dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja diantaranya stres kerja dan penurunan kinerja sebagian karyawan khususnya dibidang *Salesman*. Dari karakteristik CV.Timur Jaya Palembang, permasalahan yang dihadapi oleh para *Salesman* diantaranya berupa beban kerja yang berlebihan, keterdesakan waktu, bekerja lebih lama untuk memenuhi target, pekerjaan yang monoton, berulang-ulang dan tidak variatif, hal ini memungkinkan para *Salesman* mengalami stres kerja.

Menurut salah satu *Salesman* yang telah berhenti bekerja di CV.Timur Jaya Palembang menyatakan bahwa adanya ketidaknyamanan dalam bekerja karena merasa

mereka terlalu memegang tuntutan pekerjaan yang berat serta rumit, hal ini disebabkan karena atasan mereka yang terlalu menuntut tanggung jawab besar pada para *Salesman* namun kurang memotivasi mereka secara dekat dimana seorang atasan seharusnya merangkul para karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi misalnya saja dengan memberikan mereka sebuah hiburan seperti mengadakan tour bersama keluar kota atau rekreasi ketempat wisata bersama-sama sehingga cara tersebut membuat karyawan merasa lebih bersemangat lagi dalam bekerja namun yang terjadi adalah keterbalikannya sehingga menimbulkan rasa penat dan tertekan bagi para *Salesman* dan karyawan lainnya. Selain itu kuatnya persaingan antar perusahaan dibidang yang sama membuat para *Salesman* merasa kesulitan dalam mencapai target penjualan yang telah ditentukan perusahaan. Berdasarkan hasil survei, perusahaan seperti CV. Timur Jaya Palembang ini mempunyai masalah yang berkenaan dengan stres kerja karyawan khususnya pada bagian *Salesman*. Hal ini diperkuat dengan data-data tahun 2012-2014 yaitu data karyawan yang keluar masuk (*Turn Over*) dan data tingkat perhitungan pencapaian penjualan. Berikut ini ditunjukkan data mengenai jumlah karyawan CV. Timur Jaya Palembang.

TABEL 1.1
Data Jumlah Karyawan CV.Timur Jaya Palembang
Tahun 2012-2014

Jabatan	Tahun		
	2012	2013	2014
Kepala Cabang	5	5	5
Kepala Gudang	5	5	5
Wakil Kepala Gudang	2	2	2
Kepala Personalia	1	1	1
Supervisor	4	4	4
Ast.Supervisor	2	2	2
Audit Survei	3	3	3
Administrasi	25	25	25
Salesman	30	30	30
Helper	23	23	23
Satpam	5	5	5
Supir	17	17	17
Jumlah Karyawan	122	122	122

Sumber: CV.Timur Jaya Palembang

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada CV.Timur Jaya Palembang tidak mengalami perubahan dari tahun 2012-2014. Hal ini disebabkan karena apabila terjadi pemberhentian, pengunduran diri dan hal lain yang menyebabkan terjadinya pengurangan jumlah karyawan maka karyawan yang akan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut harus terlebih dahulu mencari pengganti untuk menempati posisi mereka sesuai bidangnya masing-masing.

TABEL 1.2
Data Keluar Masuk (*Turn Over*) Karyawan CV.Timur Jaya Palembang
Tahun 2012-2014

Keterangan	Jumlah karyawan	Tahun					
		2012		2013		2014	
		Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
K.A.Cabang	5	-	-	-	-	-	-
K.A.Personalia	1	-	-	-	-	-	-
K.A.Gudang	5	-	-	-	-	-	-
WK.Gudang	2	-	-	-	-	-	-
Audit Survei	3	-	-	-	-	-	-
Supervisor	4	-	-	-	-	-	-
Ast.Supervisor	2	-	-	-	-	-	-
Sales	30	1	1	3	3	5	5
Administrasi	25	1	1	-	-	-	-
Helper	23	-	-	-	-	1	1
Supir	17	-	-	-	-	2	2
Satpam	5	-	-	-	-	-	-
Jumlah Karyawan	122						

Sumber: CV.Timur Jaya Palembang

Dari data *Turn Over* di atas dapat dilihat bahwa pada bagian *Salesman* terjadi peningkatan pergantian karyawan dari tahun 2012 sampai tahun 2014. Pada tahun 2012 terjadi pergantian karyawan bagian *Salesman* sebanyak 1 orang karyawan. Pada tahun 2013 meningkat menjadi 3 orang karyawan dan pada tahun 2014 terjadi kembali peningkatan pergantian karyawan bagian *Salesman* sebanyak 5 orang karyawan. Perlu diketahui bahwa di CV.Timur Jaya Palembang jika ada karyawan yang akan berhenti maka karyawan tersebut harus terlebih dahulu mencari pengganti posisinya di perusahaan maka data diatas menunjukkan keterangan khususnya pada tabel *Salesman*, jika karyawan yang keluar dari perusahaan sebanyak satu orang maka akan masuk satu orang karyawan baru lagi sebagai penggantinya. Hal ini membuktikan bahwa adanya potensi stres kerja yang mayoritas dialami oleh karyawan diposisi *Salesman*. Selain itu ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh

para *Salesman* yang dapat memicu terjadinya stres kerja antara lain mereka merasa tidak mampu memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, mereka mempunyai kekhawatiran dengan tidak adanya bonus atau insentif yang akan diberikan oleh perusahaan, serta harus menghadapi amarah dari pimpinan perusahaan atau *Sales Manager* karena tidak mampu memenuhi target perusahaan

Tabel 1.3

Data Perhitungan Absensi Karyawan CV. Timur Jaya Palembang

Tahun 2012 - 2014

Jabatan	Tahun								
	2012			2013			2014		
	S	I	TK	S	I	TK	S	I	TK
Kepala Cabang	-	-	-	1	-	-	1	-	-
Kepala Gudang	-	-	-	-	-	-	2		
Wakil Kepala Gudang	-	-	-	-	-	1	1	1	-
Kepala Personalia	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Supervisor	-	-	-	-	2	-	1		
Ast. Supervisor	-	-	-	1	-	-	1		
Audit Survei	-	-	-	1	-	-	-	-	4
Administrasi	-		-	2	-	3	2	2	-
Salesman	3	5	4	3	3	2	2	6	11
Helper	-	-	-	-	3	-	1	-	-
Satpam	-	1	-	1	-	-	-	-	-
Supir	-	-	-	-	-	2	2	-	-
Total	3	6	4	9	8	8	13	9	15

Sumber: CV. Timur Jaya Palembang

Pada tabel diatas menunjukkan absensi karyawan pada setiap tahunnya meningkat terutama dibagian *salesman*. Mulai dari tahun 2012 dibagian sales ada 3 orang yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit, lalu 5 orang izin dan 4 orang lainnya tidak masuk kerja tanpa keterangan. Begitu juga pada tahun-tahun berikutnya di 2013 dan tahun 2014 pada bagian *Salesman* total absensi tanpa keterangan cukup tinggi.

TABEL 1.4
Data Perhitungan Tingkat Pencapaian Penjualan
Tahun 2012-2014

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Pencapaian
2012	Rp 6.500.000.000	Rp 4.760.000.000	70%
2013	Rp 7.250.000.000	Rp 5.900.000.000	81%
2014	Rp 8.800.000.000	Rp 6.655.000.000	86%

Sumber: CV.Timur Jaya Palembang

Dari tabel penjualan diatas menunjukkan bahwa realisasi penjualan yang dicapai oleh para sales CV.Timur Jaya Palembang tidak memenuhi target penjualan yang telah ditentukan yaitu sebesar Rp 8 Milyar setiap tahunnya untuk seluruh produk. Pengukuran kinerja pada perusahaan ini berdasarkan target penjualan dan realisasi yang dicapai oleh para *Salesman*. Dalam pencapaian target, CV.Timur Jaya Palembang ini mempunyai ketentuan bahwa setiap tahunnya target penjualan harus meningkat. Namun realisasi dari tahun 2012 sampai 2014 seperti yang ditunjukkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa para *Salesman* tidak mampu memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Melihat pentingnya permasalahan stres kerja yang dihadapi oleh para *Salesman* CV.Timur Jaya Palembang, maka perusahaan dituntut untuk lebih menyikapi permasalahan kinerja karyawannya sehingga hal tersebut dapat dijadikan kebijakan bagi perusahaan.

Berawal dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk memilih bahan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Salesman Pada CV.Timur Jaya Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja *Salesman* pada CV.Timur Jaya Palembang?

1.3 Hipotesis

H0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja *Salesman* CV.Timur Jaya Palembang

H1 = Ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja terhadap kinerja *Salesman* CV.Timur Jaya Palembang

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja *Salesman* CV.Timur Jaya Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dapat menambah pengetahuan dengan diterapkannya teori kedalam permasalahan yang terjadi di perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini juga dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai dampak dan pengaruhnya stres kerja terhadap kinerja.

3. Bagi Pihak Lain Atau Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industri atau perusahaan tentang stres kerja yang

ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mengurangi stres kerja karyawan.

1.6 Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus karena memusatkan pada subyek yang diteliti.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV.Timur Jaya Palembang yang beralamat di jalan Mayor Ruslan No.1590 Palembang.

3. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek dari penelitian ini adalah *Salesman* CV.Timur Jaya Palembang berjumlah 30 orang dan obyek dari penelitian ini adalah stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diambil pada penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer yang dimaksud adalah data yang diambil langsung dari personalia serta para *Salesman* di CV.Timur Jaya Palembang. Data ini diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data ini diperoleh melalui studi kepustakaan.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data dengan mempelajari dan membaca buku referensi serta artikel yang berhubungan dengan obyek penelitian.

b. Studi Lapangan

1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada karyawan CV.Timur Jaya Palembang khususnya dibidang *Salesman* yang dijadikan sebagai responden untuk menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah diberikan.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung kepada narasumber atau sumber data yang dalam kasus ini adalah para *Salesman* CV.timur Jaya Palembang baik yang telah mengundurkan diri maupun yang baru bekerja.

6. Teknik Analisis Data

1. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

Uji reliabilitas dan uji validitas menggunakan teknik analisis kuantitatif yaitu menggunakan teknik menyusun data kuantitatif dengan menggunakan alat bantu tabel untuk mengolah data dan menyederhanakan perhitungan, dengan bantuan program komputer SPSS versi 16.00. Uji reliabilitas adalah cara untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Imam Ghozali, 2005:41-42). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilainya positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Imam Ghozali, 2005:45).

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2011:96) model regresi yang baik adalah model yang lulus uji asumsi klasik.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan atau *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas

b. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian ini dilakukan dengan bantuan *software* yang bernama SPSS versi 17.00. Analisis regresi linear berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh indikator dari variabel *Independen* (bebas) yaitu stres kerja terhadap variabel *Dependen* (terikat) yaitu kinerja karyawan pada CV.Timur Jaya Palembang. Adapun rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Stres Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab lain yang saling berhubungan. Bab dan sub bab yang dimaksud sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini dikemukakan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Hipotesis, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai teori-teori tentang pengertian MSDM, pengertian stres kerja menurut para ahli, gejala stres kerja, faktor penyebab stres kerja, dampak stres kerja, pengertian kinerja, pengertian penilaian kinerja, tujuan dan manfaat penilaian kinerja, kriteria penilaian kinerja, aspek penilaian kinerja, dan kesalahan dalam penilaian kinerja.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, dan pembagian tugas serta tanggung jawab pada CV.Timur Jaya Palembang.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang bukti hasil dari pengumpulan data penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja *Salesman* Pada CV.Timur Jaya Palembang”, penjelasan mengenai analisis data, pembahasan komprehensif dan penjelasan solusi.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini terdapat simpulan yang akan dikemukakan oleh penulis berdasarkan materi yang dibahas dan terdapat saran-saran yang merupakan pendapat penulis mengenai solusi untuk permasalahan yang dihadapi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tekanan stres kerja yang dihadapi dapat berkurang.