PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.DIZAMATRA POWERINDO LAHAT

SKRIPSI

Nama : Putra Gustiansah

Nim :212018343

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.DIZAMATRA POWERINDO LAHAT

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama: Putra Gustiansah

NIM : 212018343

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan,dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh tehadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi atau perusahaan itu untuk mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepas dari organisasi, baik instunsi maupun perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya fikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dan dikembangkan. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan, kemampuan yang dimiliki tersebut akan mempegaruhi sikap dan perilaku manusia alam mencapai tujuan hidup, baik individual mapun bersama. SDM adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilakn barang atau jasa.

Manajemen Sumber daya Manusia menurut Kasmir (2017:6) merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekuitmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan. Fungsi-fungsi dari sebuah manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan,pengorganisasian,

pengarahan,pengendalian,pengadaan,pengembangan,kompensasi,pengintegrasian,pemeliharaan, dan kedisiplinan.

Kinerja karyawan menurut Kasmir (2017:182) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Motivasi kerja. Motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan dan perusahaan dapat berupa penghargaan kepada karyawan yang sangat menentukan kelangsungan hidup karyawan dengan standar pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi bisa mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Mahmudah Enny W (2019:17)Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Motivasi meliputi motivasi Internal dan motivasi eksternal. Jika karyawan tersebut tidak ada motivasi didalam maupun diluar perusahaan maka karyawaan tersebut tidak ada semangat untuk bekerja.

Pada umumnya, dalam meningkatkan kinerja setiap karyawan perusahaan harus melaksanakan berbagai cara agar memicu para karyawan untuk bekerja lebih loyal bagi perusahaan contohnya dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan, pendidikan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, dan tentunya yang terakhir adalah pemberian motivasi bagi setiap karyawan. Dengan melalui proses tersebut karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi

yang terbaik bagi perusahaan. Dengan cara diberikannya pelatihan-pelatihan dan pendidikan karyawan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerja bagi perusahaan dan menambah nilai kerja bagi karyawan tersebut, disamping itu karyawan harus terus diberi motivasi agar mampu berkerja lebih baik setiap waktunya agar mampu mencapai tujuan dengan baik.

Selain motivasi kerja dan stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara optimal maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Anoraga (2013:204) Stres kerja merupakan suatu kondisi seseorang baik secara fisik maupun mental, terhadap perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Kualitas kinerja karyawan yang baik bukanlah suatu hal yang datang tiba-tiba atau tak disangka-sangka namun semua adalah proses dan itu dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dan stres kerja yang sangat minim skalanya. Bila seorang karyawan telah termotivasi dengan tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja tanpa adanya stres kerja maka dengan sendirinya karyawan tersebut akan merasa nyaman dan tanpa terasa prestasi kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat. Dan perusahaan pun harus memperhatikan hal ini karena perusahaan harus memperhatikan hal ini karena perusahaan berkewajiban memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawainya.

Tanpa disadari setiap karyawan yang masuk dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki tujuan-tujuan dan kepentingan yang berbeda-beda. Mungkin bagi sebagian pekerja, bekerja hanya untuk mendapatkan gaji. Namun ada juga para pekerja yang berkeinginan untuk memajukan perusahaan tersebut bukan mereka tak berorientasi pada sejumlah uang, namun

mereka lebih berfikir pada seberapa besar pengaruh mereka terhadap keberadaan mereka dalam perusahaan. Karyawan-karyawan seperti inilah yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, namun jumlahnya sangat sedikit. Inilah yang menyebabkan perusahaan harus meningkatkan kinerja dari setiap karyawan agar seimbang dan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

PT. Dizamarta Powerindo Lahat merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang pertambangan batu bara, yang kantornya terletak di Desa Kebur, Kecamatan Merapi Barat, Kabupaten Lahat, Provinsi Sumatera Selatan.PT. Dizamarta Powerindo Lahat memiliki karyawan sebanyak 300 yang terbagi dalam beberapa divisi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Dizamarta Powerindo Lahat adanya penurunan kinerja karyawan pada yang menyebabkan menurunnya kuantitas produksi batu bara yang dihasilkan PT. Dizamarta Powerindo Lahat yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini. Berdasarkan hasil wawancara pra riset terhadap 27 karyawan di PT.Dizamarta Powerindo. Berikut jawaban responden:

Tabel I.1

Data Permasalahan yang ada di PT Dizamarta Powerindo

NO	PERNYATAAN	JUMLAH (ORANG)
1	Karyawan berusaha mencapai target Kerja yang telah di tentukan perusahaan	9
2	Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan berupa barang dan uang karena jasanya terhadap perusahaan	4
3	Saya mendapatkan fasilitas kendaraan dari perusahaan	3
4	Karyawan merasa terbebani oleh pekerjaan yang terlalu banyak	9
5	Perkembangan karir karyawan sangat baik	2

Jumlah	27

Sumber : wawancara pra riset, 2022

Berdasarkan table 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa kurangnya motivasi kerja pada masa yang diberikan perusahaan untuk karyawan dan tingginya tingkat beban kerja yang diberikan perusahaan yang mengakibatkan karyawan menjadi stress kerja sehingga menurunkan tingkat kerja karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.

Tabel I.2
Data produksi PT. Dizamarta Powerindo
Tahun 2018-2021

Tahun	Distribusi		Persentase Target Yang Tercapai (%)	PersentaseTarget YangTidak Tercapai (%)
	Target(Ton)	Realisasi(Ton)		
2018	**350.000**	**321.782**	**92%**	**8%**
2019	**350.000**	**314.571**	**90%**	**10%**
2020	**350.000**	**273.959**	**78%**	**22%**
2021	**350.000**	**159.986**	**46%**	**54%**

Sumber: PT.Dizamatra Powerindo Lahat

Di PT. Dizamarta Powerindo Lahat terdapat penurunan produksi di tahun 2018-2021 penurunan kinerja karyawan disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan PT.Dizamarta Powerindo Lahat terhadap karyawan maka kualitas kinerja karyawan tidak berjalan sesuai tujuan perusahaan, proses mencapai keselarasan antara tujuan perusahaan dan tujuan dari masing-masing karyawan maka PT. Dizamarta Powerindo Lahat harus dapat membagi hasil usahanya dengan cara memberikan motivasi kerja yang lebih bagi setiap karyawan, hal ini bertujuan agar karyawan dapat lebih merasakan ikatan emosional dengan perusahaan dengan kata lain bila karyawan telah merasa dekat dan mempunyai rasa memiliki perusahaan, maka karyawan tidak akan menunda-nunda waktu pekerjaaan sehingga karyawan dapat mencapai target perusahaan

karyawan pun tak ingin perusahaannya hancur. Jadi dengan diberikannya motivasi lebih karyawan PT. Dizamatra Powerindo Lahat akan bekerja lebih maksimal tanpa ada rasa ragu terhadap apa yang telah ia lakukan bagi perusahaan. Dengan kata lain motivasi mendorong para karyawan PT. Dizamatra Powerindo Lahat untuk bekerja lebih giat dan tekun serta disiplin dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan atasannya, adapun hubungan antar karyawan yang kurang harmonis dapat mengganggu motivasi karyawan yang mengakibatkan karyawan PT. Dizamatra Powerindo Lahat tidak dapat mencapai target produksi sehingga dapat menyebabkan penurunan hasil setiap tahunnya. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun seringkali perusahaan mengabaikan hal tersebut, seperti yang terjadi pada PT. Dizamatra Powerindo Lahat, kurangnya perhatian perusahaan terhadap kondisi kerja karyawan seperti mes atau camp dan transportasi tidak layak bagi karyawan, mes yang kapasitasnya melebihi daya tampung dan alat transportasi seperti mobil pengangkut karyawan sangat sedikit untuk mengangkut karyawan proyek yang cukup banyak. fasilitas yang diberikan PT. Dizamarta Powerindo Lahat untuk bekerja tidak sesuai standar seperti masih menggunakan peralatan yang lama seperti excavator yang berumur tua dan sering mogok pada saat melakukan kegiatan kerja, hal tersebut sangat berdampak pada pekerjaan sehingga karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kompensasi yang diberikan PT. Dizamarta Powerindo Lahat terhadap karyawannya sangatlah tidak sesuai seperti karyawan yang melakukan kerja lembur tetapi perusahaan tidak memberikan insentif lebih terhadap karyawan yang melakukan kerja lembur sehingga karyawan mengeluh apabila disuruh untuk bekerja lembur. Seperti jam kerja 8 jam dalam sehari pada proyek akan tetapi kerja karyawan lebih dari 12 jam perhari dan dibayar hanya 8 jam, 4 jam nya tidak di bayar (lembur) insentif (perjam Rp 35.000).

Hal yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja di akibatkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif, misalnya pada saat dampak penyebaran virus covid 19 Krayawan menjadi takut untuk bekerja karena penyebaran virus ini yang cukup pesat serta pimpinan yang terlalu keras dan memaksakan kehendaknya sendiri, partner kerja yang kurang saling mendukung serta ruangan yang bising, yang mempengaruhi stres kerja karyawan di PT. Dizamarta Powerindo Lahat. Atasan memberikan pekerjaan yang berlebihan sehingga tidak perduli terhadap kondisi karyawan, dan faktor interpersonal yang dapat menimbulkan karyawan mengalami stres kerja, adapun perusahaan tidak menyediakan pelatihan untuk mengembangkan karir karyawan PT. Dizamarta Powerindo Lahat sedangkan yang mampu membuat membuat kinerja menjadi lebih baik,harus diadakannya peningkatan atau diberikannya pelatihan kerja yang maksimal dan mampu mempergunakan potensi – potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan PT. Dizamarta Powerindo Lahat, agar tujuan PT. Dizamarta Powerindo Lahat tercapai sehingga akan memberikan sumbangsi yang positif bagi PT. Dizamarta Powerindo Lahat. Dikarenakan adanya fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek PT Dizamarta Powerindo Lahat dengan judul penelitian **Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja,Terhadap Kinerja Karyawan di Dizamarta Powerindo Lahat**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Krayawan PT.Dizamatra Powerindo Lahat?

2. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Krayawan PT.Dizamatra Powerindo Lahat?
3. Adakah pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Krayawan PT.Dizamatra Powerindo Lahat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.Dizamatra Powerindo Lahat.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja kerja terhadap kinerja karyawan PT.Dizamatra Powerindo Lahat.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.Dizamatra Powerindo Lahat.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah ilmu pengetahuan penulis, khususnya ilmu sumber daya manusia tentang pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja melalui pengolahan data dan informasi digunakan dalam penelitian.

2. Bagi Almamater

Hasil Penelitian dapat menjadi salah satu sumber refrensi untuk peneliti selanjutnya. Khusunya penelitian yang memiliki topic relative sama

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukkan dan menjadi alat bantu untuk pengambilan keputusan tentang cara pemberian motivasi terhadap kraywan ,yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Dizamatra Powerindo Lahat.

DAFTAR PUSTAKA

Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Sasono (2017) MengelolaStres Kerja , Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No 2

Saifudin (2019) pengaruh motivasi, Komitmen, Lingkungan Kerja, dan Stres kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Daerah. Madani Provinsi Sulawesi Tengah.

Malayu Hasibuan (2016) Manajemen Sumber Daya Manusi, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.

Mahmudah Enny W (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.

M. Rahadian Putra (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Katalogis,*

Kasmir (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok : PT Raja Grafindo Persada.

I Made Artha Wibawa (2016) Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank BPD Bali. *E-Journal Manajemen*

Hasibuan (2016*) Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hasan, Iqbal (2015)Pokok-pokok Materi Statistik 1(Statistik Deskriptif). Jakarta : PT Bumi Aksara.

Guntur Soepardono (2016). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Motor Bandung. *Jurnal of Applied Busines and Entrepreneurship. Diakses 14 Juni 2020.*

Gibson (2013) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke dua. *Jakarta: Erlangga*

Anoraga (2013;204) *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta

Anik Irawati (2018) . Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal.Uinjkt.ac.id*

Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan Indikator)* Riau Zanafa Publishing.