

BAB IV

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang harus ada dan dijaga sebaik mungkin. Karena pada era ini, SDM bukanlah mesin produksi yang dimiliki oleh perusahaan. Tetapi, SDM merupakan *partner* dari perusahaan itu sendiri, sehingga dalam menjalani aktivitas organisasi harus tetap memperhatikan kebutuhan SDM nya, baik itu materi maupun non materi.

Sumber Daya Manusia menunjang kegiatan perusahaan dengan segala karya, bakat, kreativitas, dan motivasi untuk mencapai tujuan individu dan tujuan perusahaan. Di dalam organisasi, SDM merupakan hal yang sangat penting. Karena SDM merupakan penggerak dan menentukan berjalannya organisasi. Tanpa adanya SDM, organisasi tidak akan berjalan, meskipun organisasi memiliki banyak sumber daya keuangan dan bahan baku yang melimpah, serta teknologi yang sangat canggih. SDM sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang akan berperan aktif untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Perusahaan menghadapi permasalahan manajemen tidak hanya mengenai manajemen produksi saja, melainkan juga manajemen sumber daya manusia. Karena karyawanlah yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut. Tentu dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memahami beberapa faktor yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu: lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, puas, dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dalam organisasi swasta ataupun pemerintah sangat penting untuk mendapat perhatian. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan.



Kondisi lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman, maka kinerja akan maksimal. Namun, jika lingkungan kerja tidak nyaman dan dipenuhi kekacauan, serta persaingan yang tidak *fair*, maka karyawan akan merasa jenuh dan merasa tidak puas.

Manusia memiliki tingkat stres kerja yang memungkinkan terjadinya penurunan semangat kerja. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya yaitu memperhatikan faktor stres kerja karyawan. Stres merupakan kondisi yang mana karyawan mengalami ketegangan karena situasi dan kondisi yang mempengaruhinya.

Stres dapat terjadi dalam setiap jajaran yang ada di dalam perusahaan, baik karyawan tingkatan atas, menengah, maupun tingkatan bawah. Stres pada pekerjaan dapat ditimbulkan oleh kondisi-kondisi di lingkungan kerja, kondisi-kondisi lain di luar lingkungan kerja, maupun dari diri pribadi seseorang.

Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu.

Pemimpin organisasi penting untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi pegawai atau bawahannya, karena faktor motivasi ini akan menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Motivasi berhubungan dengan bagaimana perilaku itu bermula, diberi tenaga, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subyektif yang ada dalam organisasi ketika semua itu berlangsung.



Berbagai kekhawatiran dan permasalahan yang dialami oleh sedikit atau banyak karyawan telah menimbulkan ketegangan atau stres dalam melaksanakan tugas sehari-hari di perusahaan. Apabila berlebihan akan mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja karyawan, sehingga kinerja dipengaruhi oleh stres kerja yang dialami karyawan. Hal ini tentu dialami oleh *sales-sales* yang menghadapi stres kerja karena tekanan dari atasan dan lingkungan kerja yang bisa saja kurang mendukung.

Daya beli masyarakat sempat mengalami penurunan untuk pembelian mobil. Hal ini juga dikarenakan keadaan perekonomian di Indonesia yang mengalami inflasi. Terjadinya inflasi ini juga memberikan dampak pada permintaan perusahaan mobil yang menurun. Tentu saja hal ini semakin menjadikan perusahaan untuk ekstra dalam memarketingkan mobil. Misalnya saja, *showroom* menawarkan harga mobil yang lebih rendah dari harga semula. Ini dilakukan untuk menarik minat masyarakat. Hal inilah yang terjadi saat ini. Kendaraan baik motor maupun mobil semakin bertambah. Perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi *market leader*. Perusahaan memiliki target penjualan yang harus dicapai, sehingga *sales* mobil juga harus mencapai target penjualannya. Di sinilah ada kemungkinan terjadinya stres yang dialami oleh *sales*. Tetapi, jika *sales* berhasil mencapai target, perusahaan tidak main-main dalam memberikan *reward*.

Masalah lain yang muncul adalah perbedaan pendapat antara rekan kerja, kerja sama yang kurang baik antara sesama *sales*, terjadinya kecelakaan kerja dan kerja yang lebih berat. Permasalahan lain yang berkaitan dan berpengaruh dengan kenyamanan kerja adalah masalah gaji atau kesejahteraan, kejenuhan yang dirasakan *sales*, ketidakpuasan dan perasaan iri juga muncul ketika rekan *sales* ada yang mampu memenuhi target bahkan *overtarget*.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka dilakukan penelitian terhadap *sales* mobil yang khususnya berada di Malang. Karena pekerjaan dari *sales* yang mengharuskan dia untuk dapat menjual mobil. Bahkan untuk mendapatkan



satuunit atau beberapa unit bukan hal yang mudah, mengingat mobil ini merupakan kebutuhan tersier. Minat masyarakat dalam melakukan pembelian mobil dapat dikatakan lebih sedikit daripada pembelian sepeda motor.

Dari uraian di atas, maka dibuatlah penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja *Sales* Mobil PT Astra International Daihatsu dan PT Daihatsu Jolo Abadi Malang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja *sales* mobil PT Astra International Daihatsu dan PT Daihatsu Jolo Abadi Malang?
- b. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja *sales* mobil PT Astra International Daihatsu dan PT Daihatsu Jolo Abadi Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan penelitian, yaitu:

- a. Menguji pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja *sales* mobil PT Astra International Daihatsu dan PT Daihatsu Jolo Abadi Malang.
- b. Menguji pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja *sales* mobil PT Astra International Daihatsu dan PT Daihatsu Jolo Abadi Malang.



1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui manfaat penelitian, yaitu:

- a. Bagi mahasiswa, yaitu sebagai wawasan dalam menerapkan teori yang ada terutama tentang lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi yang sangat penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan jika telah memasuki dunia kerja.
- b. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan bagi industri atau perusahaan dalam menjaga lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi bagi peningkatan kinerja karyawan yaitu *sales mobil*.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, yaitu sebagai bahan masukan, referensi, tambahan wawasan tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta sebagai alat perbandingan dalam melakukan penelitian yang lebih lanjut oleh mahasiswa manajemen khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja.

