

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sebuah elemen yang sangat terpenting bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, karena sumber daya manusia memiliki perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainnya yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Selain manusia dianggap sebagai sumber daya yang sangat penting bagi sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu pelaku utama dalam kecanggihan teknologi yang terus berkembang dan hanya merekalah yang mampu mengoperasikannya guna untuk dalam kegiatan sehari-hari.

PT. Adi Sarana Armada Tbk atau biasa dikenal dengan nama *ASSA Rent* merupakan salah satu perusahaan layanan transportasi di Indonesia yang menyediakan layanan transportasi yang mencakup penyewaan kendaraan untuk korporasi, logistik, layanan juru mudi, serta penjualan mobil bekas. Pandemi Covid-19 terhadap ekonomi global dan Indonesia memberikan efek terhadap pertumbuhan ekonomi, penurunan pasar modal, peningkatan risiko kredit, depresiasi nilai tukar mata uang asing dan gangguan operasi bisnis. Namun dampak pandemi ini terhadap perusahaan belum memberikan pengaruh signifikan terhadap pertumbuhan bisnisnya. Dalam ini dapat diketahui dari laporan keuangan yang diunggah di website perusahaan, menjelaskan bahwa pendapatan Perusahaan meningkat 30,12% dari Rp. 2,33 triliun di tahun 2019 menjadi Rp. 3,04 triliun di tahun 2020.

Tabel Pendapatan Perusahaan Tahun 2019-2020
Company Revenue 2019-2020

Uraian Description	2020 (Rp juta) (Rp million)	2019 (Rp juta) (Rp million)	Kenaikan (Penurunan)	
			Nominal (Rp juta) (Rp million)	Persentase Percentage (%)
Penyewaan Kendaraan dan Autopool Passenger Vehicle Rental and Autopool	1.260.145	1.256.946	3.199	0,25%
Jasa Pengiriman Freight Service	794.724	84.367	710.357	841,98%
Penjualan Kendaraan Bekas Sales of Used Vehicles	380.565	409.308	(28.743)	-7,02%
Sewa Juru Mudi Driver	284.459	272.242	12.217	4,49%
Jasa Lelang Auction Service	177.741	143.196	34.545	24,12%
Jasa Logistik Logistics Service	139.726	167.924	(28.198)	-16,79%
Jasa Lain-lain Others	-	239	(239)	-100,00%
Jumlah Total	3.037.359	2.334.222	703.137	30,12%

Gambar 1.1 Laporan Pendapatan Perusahaan

Sumber: Laporan Keuangan Perusahaan PT. Adi Sarana Armada Tbk.

Di setiap tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, sumber daya manusia yang ada PT. Adi Sarana Armada Tbk sangatlah berperan penting dalam mewujudkannya. Maka dari itu sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan suatu yang esensial untuk menjalankan roda perkembangan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Karyawan di dalam sebuah organisasi merupakan pelaku yang mampu menunjang tercapainya tujuan organisasi, dengan memiliki perasaan, sebuah pikiran dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan sebuah organisasi karena tolak ukur keberhasilan organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawannya (Hameed dan Waheed, 2011). Sehingga dalam hal ini yang sangat berperan penting di dalam keberhasilan tujuan perusahaan adalah seluruh karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk yang didukung dengan kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013). Kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi sangatlah berpengaruh terhadap pertumbuhan organisasi itu sendiri. Dimana segala bentuk input atau output yang dihasilkan sangatlah menentukan organisasi itu berhasil atau tidaknya dalam menjalankan sebuah usahanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi seorang karyawan yang sudah tidak loyalitas kepada organisasinya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan seperti meningkatnya keterlibatan kerja dan kinerja yang lebih tinggi, serta lebih berkomitmen untuk organisasi (Velnampy, 2008). Namun dalam kondisi pandemi saat ini kepuasan kerja seorang karyawan adanya perubahan yang dialaminya. Adapun hasil wawancara pada salah satu *Admin Officer* di PT. Adi Sarana Armada Tbk yang dijelaskan bahwa mengalami adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerjanya, yaitu salah satu faktornya adalah dengan *load* pekerjaan di setiap bulan yang sama dikondisi pandemi, karyawan *Admin Officer* diminta untuk memaksimalkan jam waktu kerjanya untuk menyelesaikannya. Jika dibandingkan dengan kondisi normal sebelumnya, menyelesaikan pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan penambahan jam kerja atau biasa disebut jam lembur kerja. Sesuai surat edaran yang muncul dari *Human Capital* PT. Adi Sarana Armada Tbk menjelaskan saat ini dengan kondisi pandemi meniadakan untuk jam lembur kerja dan diberlakukannya program *shifting* kerja *work from home* dan *work from office* guna untuk menurunkan penularan kasus Covid-19. Sehingga karyawan *Admin Officer* mengalami penurunan kepuasan dalam bekerja dikarenakan tidak adanya jam lembur kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya

dan adanya pengurangan tunjangan kehadiran dan makan dikarenakan adanya program *shifting* kerja *work from home* dan *work from office*.

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang harus diperhatikan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah proses yang memberikan energi, mengubah sikap dan mempertahankan perilaku yang baik serta meningkatkan kinerja (Luthans dan Sommers, 2005). Motivasi juga mampu memberikan semangat positif untuk seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di masa pandemi saat ini dengan adanya pertumbuhan positif yang dialami oleh perusahaan PT. Adi Sarana Armada Tbk, tentu saja memberikan motivasi positif terhadap karyawannya untuk terus semangat bekerja. Namun peneliti ingin mengetahui seberapa pengaruh motivasi yang dirasakan oleh karyawan dengan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya dari wawancara salah satu staf *Admin Officer*.

Selain motivasi kerja, adapun kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang dialami setiap individunya. Faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam rangka pengaruhnya terhadap kinerja adalah stres kerja. Stres dengan tingkat yang tinggi atau tingkat yang rendah secara berkelanjutan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan memerlukan aksi dari manajemen. Hal ini akan muncul karena persaingan dan tuntutan yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerjanya (Ahmed dan Ramzan, 2013). Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti pada salah satu karyawan *Marketing Officer* yang dijelaskan dimana untuk masa pandemi saat ini adanya pengaruh stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Salah satu faktornya yaitu adanya target bulanan yang sama dengan kondisi saat normal, sedangkan untuk saat ini dimasa pandemi untuk

mecapai target tersebut dengan bertemu dan bertatap muka dengan customer tidaklah mudah. Sehingga dengan kondisi tersebut level stres yang dialami oleh karyawan *Marketing Officer* bertambah.

Dari latar belakang dan berbagai fenomena yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk).**

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup permasalahan sangatlah penting untuk dilakukan agar peneliti dapat fokus dan tidak menyimpang dari pokok penelitian yang dilakukan. Variabel yang akan masuk dalam penelitian ini yaitu: kepuasan kerja (JS), motivasi kerja (MK), stres kerja (SK) dan kinerja karyawan (KK). Pada kajian ini peneliti melakukan penelitian untuk mengukur kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk dari kepuasan, motivasi dan stres yang dialami dilapangan.

Penelitian ini juga merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yakni penelitian dari (Hassan et al., 2020) yang berjudul *“Impact of Job Satisfaction, Job Stress, and Motivation on Job Performance : a case from Private Universities of Karachi”*. Yang dimana untuk penelitian terdahulu studi kasus yang dilakukan di enam universitas swasta di Pakistan dengan menyebar kuesioner sebanyak 360 kepada para karyawan staf pengajar dan manajemennya, sedangkan yang membedakan penelitian saat ini yaitu peneliti sedang melakukan penelitian dengan studi kasus di perusahaan yang bergerak di bidang logistik yaitu PT. Adi Sarana Armada Tbk di masa pandemi.

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode angket atau penyebaran kuesioner ke seluruh karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk yang berstatus karyawan tetap yang berusia 18 – 38 tahun guna untuk mengetahui seberapa pengaruhnya kepuasan, motivasi dan stres yang mereka alami guna untuk menunjang kinerja mereka.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan ruang lingkup penelitian yang sudah diuraikan di atas dengan pendukung penelitian sebelumnya oleh (Hassan et al., 2020) yang berjudul *“Impact of Job Satisfaction, Job Stress, and Motivation on Job Performance : a case from Private Universities of Karachi”*, peneliti mengetahui aspek-aspek kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Sarana Armada Tbk?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Sarana Armada Tbk?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Sarana Armada Tbk?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Sarana Armada Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Sarana Armada Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Sarana Armada Tbk.

1.6 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat fokus dan tidak akan meluas dari pembahasan yang dimaksudkan oleh peneliti, dalam penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup dari permasalahan yang akan diteliti, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang telah bekerja di PT. Adi Sarana Armada Tbk. Penelitian ini tidak akan meluas melakukan penelitian di luar aspek – aspek yang sudah diuraikan dirumusan masalah.
2. Responden penelitian ini adalah karyawan tetap PT Adi Sarana Tbk, yang berusia 18 – 38 tahun.

1.7 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap jika penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian merupakan sebagai syarat untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Serta untuk mencari tahu bagaimana pengaruh tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Bagi Umum

Penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat bagi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya yang mengambil jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan sebagai acuan serta sumber informasi tambahan bagi peneliti lain apabila ingin melakukan penelitian yang sejenis.

1.8 Sistematika Penulisan

Secara umum sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi pemaparan tentang penjelasan latar belakang PT. Adi Sarana Armada Tbk untuk mengukur tingkat kinerja karyawannya dari beberapa aspek yang diteliti. Selain itu, bab ini juga terdiri dari ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah dan sistematika penelitian.

- **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi pemaparan teori yang digunakan dalam penelitian, hubungan antar variabel, penelitian sebelumnya, kerangka berfikir dan hipotesis.

- **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisi pemaparan defenisi dan indikator variabel yang diteliti, populasi, sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan dan analisis data.

- **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi pemaparan hasil uji dalam penelitian, gambaran umum PT. Adi Sarana Armada, gambaran umum responden yang disertakan analisis dan pembahasannya.

- **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisi pemaparan kesimpulan dari bab empat yang sebelumnya, implikasi penelitian, dan saran untuk peneltian selanjutnya.