

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Permasalahan sumber daya manusia (SDM) ada kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan ini harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi. Dari peningkatan produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

PT Kharismapratama Abadi Sejatiindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan mesin PKS. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dengan persyaratan yaitu karyawan tidak mengalami stres kerja, karyawan bisa berkomunikasi dengan yang rekan kerja dan karyawan tidak menuntut insentif yang tinggi. Hal ini dapat dilihat sewaktu melakukan pra survey, peneliti mendapatkan informasi adanya penurunan target produksi selama tiga tahun dimana titik terendah produktivitas kerja karyawan hanya mencapai 800 unit (set). Dari data di atas dapat diketahui bahwa kurangnya kemampuan karyawan dalam mengembangkan keahliannya dan juga karyawan kurang efektif dalam bekerja sehingga harus menunggu bimbingan dari manajemen dalam mengatasi permasalahan pekerjaan.

Beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah stres kerja. Berdasarkan tiga tahun terakhir digambarkan adanya peningkatan karyawan yang keluar dari PT Kharismapratama Abadi Sejatiindo, yang mengakibatkan berkurangnya jumlah karyawan dari tahun 2017. Hal ini kemungkinan bisa dikarenakan beban kerja yang terlalu berat dijalankan di PT Kharismapratama Abadi Sejatiindo dan juga adanya desakan kerja yang menuntut karyawan harus menyelesaikan target produksi mesin pks dari PT Kharismapratama Abadi Sejatiindo.

Selain stres kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komunikasi. Berdasarkan tiga tahun terakhir digambarkan adanya peningkatan jumlah kesalahan jalinan komunikasi yang terjadi di PT Kharismapratama Abadi Sejatiindo, dimana masalahnya terjadi dikarenakan kurangnya kejelasan informasi yang diberikan kepada karyawan sewaktu menjalankan pekerjaan dan juga sering terjadi kesalahan memberikan informasi penjualan mesin pks oleh divisi pemasaran kepada operasional.

Faktor insentif juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pra survey di PT Kharismapratama Abadi Sejatiindo didapatkan kesalahan dalam pemberian insentif dimana karyawan yang lebih banyak bekerja di PT Kharismapratama Abadi Sejatiindo tidak diberikan bonus kerja yang sesuai dengan jam kerja dan kurangnya tanda jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga membuat karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja di PT Kharismapratama Abadi Sejatiindo.

#### **I.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah ini adalah :

1. Terdapat indikasi bahwa stress kerja yang tinggi terlihat dari adanya peningkatan karyawan yang keluar dari PT Kharismapratama Abadi Sejatiindo yang dikarenakan

beban kerja yang terlalu berat dan juga adanya desakan kerja yang menuntut karyawan harus menyelesaikan target produksi.

2. Terdapat indikasi bahwa kurangnya komunikasi terlihat dari meningkatnya jumlah kesalahan komunikasi selama tiga tahun terakhir yang dikarenakan kurangnya kejelasan informasi yang diberikan kepada karyawan sewaktu menjalankan pekerjaan dan kesalahan memberikan informasi penjualan mesin pks oleh divisi pemasaran kepada operasional.
3. Terdapat indikasi bahwa rendahnya insentif terlihat dari kesalahan dalam pemberian insentif dikarenakan karyawan yang lebih banyak bekerja di PT Kharismapratama Abadi Sejatiindo tidak diberikan bonus kerja dan kurangnya tanda jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berprestasi.
4. Terdapat indikasi bahwa produktivitas kerja karyawan menurun terlihat dari menurunnya target produksi selama tiga tahun yang dikarenakan kurangnya kemampuan karyawan dalam mengembangkan keahliannya dan juga karyawan kurang efektif dalam bekerja sehingga harus menunggu bimbingan dari manajemen dalam mengatasi permasalahan pekerjaan.

### **I.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kharismapratama abadi sejatiindo?
2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kharismapratama abadi sejatiindo?
3. Bagaimanakah pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kharismapratama abadi sejatiindo?
4. Bagaimanakah pengaruh stres kerja, komunikasi dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kharismapratama abadi sejatiindo?

### **I.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kharismapratama abadi sejatiindo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kharismapratama abadi sejatiindo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kharismapratama abadi sejatiindo.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, komunikasi dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kharismapratama abadi sejatiindo.

### **I.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti.
- Hasil ini diharapkan menambah wawasan secara ilmiah dalam bidang Ilmu

- Manajemen khususnya yang berkaitan dengan ilmu yang didapat selama mengikuti perkuliahan dan mengaplikasikannya dalam tugas sehari-hari.
2. Bagi PT Kharismapratama abadi sejatiindo.  
Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan rujukan dan perbandingan serta bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui stres kerja, komunikasi dan insentif.
  3. Bagi Universitas Prima Indonesia.  
Sebagai bahan referensi dan data tambahan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.
  4. Bagi Peneliti Selanjutnya.  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai perbandingan dan masukan serta bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian pada masa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja, komunikasi dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **I.6 Teori Tentang Stres Kerja**

Menurut Rahayaan, Tjilen & Tambajong (2019), seseorang yang mengalami distress, cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat bekerja secara maksimal karena menurunnya semangat kerja. Sehingga pada akhirnya hal tersebut akan berdampak pada produktivitas kerja yang dihasilkan.

Safitri & Gilang (2019) berpendapat bahwa Karyawan atau.individu akan menjadi sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih.intensif.atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu dapat meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut-larut akan menurunkan tingkat produktivitas kerja.

Menurut Sunyoto (2013:61), Indikator yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah :

1. Penyebab fisik
2. Beban kerja
3. Sifat pekerjaan
4. Kebebasan
5. Kesulitan

## **I.7 Teori Tentang Komunikasi**

Pendapat Hidayat & Hasanah (2016) yaitu komunikasi yang efektif yang telah diterapkan dan telah diciptakan oleh perusahaan itu sendiri dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar para karyawan yang telah mendapatkan perintah atau tugas tugas baru dapat mengerjakannya dengan baik dan benar.

Prasetyo, Istiati & Hartono (2019), mengatakan bahwa ketika seseorang bekerja dalam suatu perusahaan, maka dia harus bisa bekerja dalam sebuah tim. Oleh karena itu komunikasi harus terus dijaga agar hubungan yang baik selalu tercipta, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Menurut Herlambang (2014:77), indikator komunikasi dalam penelitian ini adalah

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Dukungan

4. Kepositifan
5. Kesamaan

### **I.8 Teori Tentang Insentif**

Bahtiar, Tumbuan & Trang (2018) mengatakan bahwa perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri karyawan melalui pemberian insentif sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Irawan (2018), dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

Menurut Dewi & Harjoyo (2019:135), indikator insentif adalah

1. *Piecework*
2. *Production Bonus*
3. Komisi.
4. Merit.
5. *Pay for knowledge and pay for skill.*
6. *Nonmonetary incentives*

### **I.9 Teori Tentang Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2016:99), Produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Bukit, dkk (2017:141), produktivitas kerja dapat diartikan perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan pegawai dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan

Menurut Sutrisno (2016:104), indikator produktivitas kerja karyawan adalah

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

### **I.10 Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Tewal, dkk (2017:137), Stres kerja apabila dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong dan meningkatkan intensitas kerja sehingga pada akhirnya hal tersebut akan berdampak pada produktivitas kerja yang dihasilkan, sedangkan apabila tidak dikelola dengan baik stres kerja akan menimbulkan permasalahan yang berdampak negatif bagi individu dan organisasi.

### **I.11 Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Krisnawati, dkk (2021:88), berpendapat bahwa berhasilnya sebuah perusahaan tidak terlepas dari totalitas dan produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan sering dipandang sebagai aset perusahaan yang sangat berharga. Namun guna

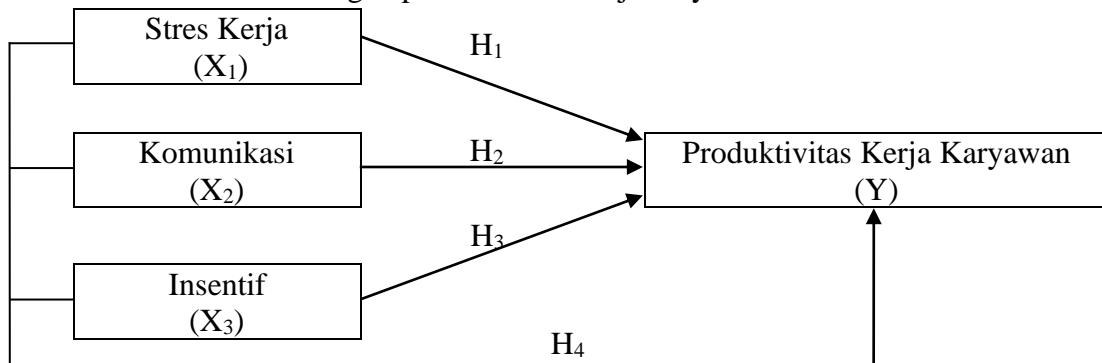
mencapai produktivitas karyawan, perlu didukung oleh adanya iklim komunikasi yang baik dan kondusif.

### I.12 Hubungan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Dewi & Harjoyo (2019:133), insentif bisa diartikan sebagai salah satu bentuk kompensasi perusahaan kepada pekerjaannya didasarkan pada kinerja yang ditunjukkan. Semakin baik kinerja yang ditampilkan pekerja semakin banyak insentif yang akan diterima sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

### I.13 Kerangka Konseptual

Berikut gambaran kerangka konseptual yang memuat hubungan stres kerja, komunikasi dan insentif dengan produktivitas kerja karyawan.



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

### I.14 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, hipotesis ini adalah :

- H<sub>1</sub> : Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kharismapratama abadi sejahtiendo.
- H<sub>2</sub> : Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kharismapratama abadi sejahtiendo.
- H<sub>3</sub> : Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kharismapratama abadi sejahtiendo.
- H<sub>4</sub> : Stres kerja, komunikasi dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kharismapratama abadi sejahtiendo.