BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah salah satu sumber daya penting dalam kehidupan perusahaan. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang memiliki kompetensi maka akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing dengan pesaing-pesaing potensial. Peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan.

Untuk itu perusahaan dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, sehingga akan menciptakan performa yang nantinya mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Seseorang dengan tingkat kinerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kinerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan sikap emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik apabila mereka merasa puas dengan apa yang mereka harapkan.

Pada kesempatan ini peneliti melihat terdapatnya fenomena keluar masuknya karyawan di Toserba Selamat Sukabumi. Hal ini terjadi karena ketidakpuasan karyawan dalam perusahaan sehingga berdampak negatif terhadap perilaku karyawan. Perilaku karyawan yang malas menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin lainnya.

Permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat terjadi di perusahaan mana saja, baik itu perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun manufaktur. Berdasarkan hasil yang saya ketahui, bahwa terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dilihat kurang baik dikarenakan motivasi, komunikasi dan stres kerja. Permasalahan ini saya kutip pada karyawan Toserba Selamat Sukabumi, di lihat dari perilaku karyawan yang kurang bersemangat

dalam menjalankan pekerjaannya, target pendapatan tidak *Achive*, keluhan-keluhan karyawan, lingkungan kerja yang tidak baik, dan kurang nya bimbingan dari leader store.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Target Tahun 2021 (Dalam Persentase)

Bulan	Fashion		Market	
Januari	80%	Tidak	111%	*Achive*
Februari	82%	Tidak	98%	Tidak
Maret	102%	*Achive*	107%	*Achive*
April	153%	*Achive*	186%	*Achive*
Mei	88%	Tidak	129%	*Achive*
Juni	47%	Tidak	83%	Tidak
Juli	78%	Tidak	94%	Tidak
Agustus	35%	Tidak	86%	Tidak
September	44%	Tidak	77%	Tidak
Oktober	62%	Tidak	85%	Tidak
November	59%	Tidak	88%	Tidak
Desember	81%	Tidak	91%	Tidak

Sumber: Toserba Selamat Sukabumi (2021), hasil penjualan tidak dipublikasikan

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa Toserba Selamat Sukabumi mengalami penurunan omset baik dari devisi fashion maupun market. Ditahun tersebut hanya dua kali *Achive* pada devisi Fashion dan empat kali *Achive* pada devisi Market. Hal ini juga dapat disebabkan karena adanya fenoma keluar masuk karyarwan. Untuk hal seperti ini perusahaan terancam menjadi perusahaan tidak sehat. Semakin banyak karyawan yang keluar, makin membuat karyawan yang tersisa resah, tak bersemangat dan mendorong mereka untuk ikut mencari peluang yang lebih baik di luar sana.

Tabel 1.2 Data Turn Over Karyawan Tahun 2021

Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
Masuk	0	0	0	3	4	0	1	3	1	2	0	3
Keluar	0	0	0	0	0	7	4	0	5	3	1	0
Total	57	57	57	60	64	57	54	57	53	52	51	54

Sumber: Toserba Selamat Sukabumi (2021),

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat penambahan jumlah karyawan yang keluar dari pekerjaannya cenderung meningkat pada pertengahan hingga akhir tahun. Dengan tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada bulan Juni yang mencapai 7 orang. Berdasarkan informasi yang didapat dari HRD perusahaan bahwa rata-rata karyawan keluar karena urusan pribadi seperti sudah tidak di perbolehkan oleh orang tua untuk bekerja dan memilih pekerjaan lain yang dinilai lebih baik yang memiliki kompensasi lebih tinggi.

Berdasarkan hasil dari wawancara kepada karyawan, peneliti menyimpulkan bahwa adanya beberapa masalah seperti target individu yang membebankan karyawan, berebutan custumer dengan karyawan lain, keluhan karyawan yang di abaikan, kejenuhan kerja, terbebani dengan kerjaan diluar *jobdesk*, kurangnya bimbingan dari leader store, dan insentif yang tidak sesuai.

Hal ini menjadi daya tarik peneliti guna untuk menganalisis **Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toserba Selamat Sukabumi**. Harapannya hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi empiris mengenai hubungan antara variabel motivasi, komunikasi, stres kerja dan kinerja karyawan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang. Dengan penelitian ini diharapkan menjadi sebuah informasi bagi Toserba Selamat Sukabumi tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat di identifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Terjadinya keluar masuk karyawan.
2. Adanya target yang membebankan masing-masing karyawan, dimana yang seharusnya dicapai bersama sebagai team.
3. Kurangnya motivasi kerja yang berasal dari diri sendiri maupun rekan kerja.
4. Terjadinya kejenuhan kerja yang menyebabkan karyawan tidak punya gairah dalam menjalankan pekerjaannya kerena merasakan pekerjaan yang membosankan.
5. Adanya komunikasi yang kurang efektif antar rekan kerja.
6. Tekanan untuk menghindari kesalahaan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan.
7. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di Toserba Selamat Sukabumi menunjukan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangnya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapan pemecahan masalah lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Toserba Selamat Sukabumi.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan motivasi, komunikasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Selamat Sukabumi?
2. Apakah secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan Toserba Selamat Sukabumi?

3. Apakah secara parsial komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan Toserba Selamat Sukabumi?
4. Apakah secara parsial stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan Toserba Selamat Sukabumi?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Toserba Selamat Sukabumi.
2. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Toserba Selamat Sukabumi.
3. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Toserba Selamat Sukabumi.
4. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Toserba Selamat Sukabumi.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dianggap memberikan manfaat bagi pembacanya, manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dapat memberikan informasi bagi karyawan di Toserba Selamat Sukabumi serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan kedepan guna meningkatkan kualitas kerja karyawan.
2. Dapat menambah pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Toserba Selamat Sukabumi.
3. Dapat memberi tambahan referensi atau pembanding bagi peneliti lain yang memiliki penelitian serupa. Sehingga diharapkan hasil karya ini memberikan

sumbangsih berarti sekaligus memudahkan peneliti lain untuk proses analisis yang lebih matang.

1.7. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini digunakan sistematika penulisan skripsi sebagai beriku:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, meliputi: landasan teori, penelitian yang relevan,kerangka pemikran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variable penelitian, metode penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan, keterbatasan penelitian dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.