

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Hyup Sung Indonesia beralamat di Jl. Raya Karangmanyar. KM 1. Kalimanah, Purbalingga, Jawa Tengah 53371. PT. Hyup Sung Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi bulu mata. Jenis Bulu mata yang di produksi adalah bulu mata yang terbuat dari plastik sintesis yang diimpor langsung dari Korea. Daerah pemasaran PT. Hyup Sung Indonesia meliputi dalam negeri dan luar negeri seperti; Korea, Jepang, China, USA, Mexico, Lebanon dan Turkey. Produksi bulu di PT. Hyup Sung Indonesia telah memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam pembuatannya. PT. Hyup Sung Indonesia memiliki motto untuk sukses bersama serta visi dan misinya adalah menyediakan produk berkualitas tinggi dan pengiriman tepat waktu untuk memuaskan kebutuhan konsumen diseluruh dunia.

Untuk mewujudkan hal tersebut, karyawan PT. Hyup Sung Indonesia dituntut agar selalu siap untuk memenuhi pesanan dari konsumen serta mengoptimalkan tingkat produktivitasnya. Namun, produktivitas PT. Hyup Sung Indonesia masih tergolong belum stabil dan mengalami fluktuasi dalam produksinya sehingga mengakibatkan ketidakonsistenan produksi. Hasil Produksi PT. Hyup Sung Indonesia sebagai berikut:

Tabel 1.1

Hasil Produksi PT. Hyup Sung Indonesia 2020

Bulan	Total Produksi
Januari	1.220.824
Februari	1.098.277
Maret	976.122
April	576.901
Mei	290.988
Juni	891.040
Juli	771.088
Agustus	1.432.221
September	750.551
Oktober	975.497
November	491.142

Sumber: PT. Hyup Sung Indonesia

Melihat kondisi tersebut, penting bagi PT Hyup Sung Indonesia untuk memperhatikan tingkat produktivitas dalam perusahaan dengan melihat faktor pelatihan, motivasi dan stres kerja karyawan. Faktor pelatihan sangat berpengaruh pada produktivitas karena pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan keahlian karyawan apalagi PT. Hyup Sung Indonesia selalu berusaha memenuhi pesanan konsumen. Faktor motivasi mendorong karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi serta faktor stres kerja sebagai pengendali kondisi karyawan agar tingkat produktivitas dapat terkendali dan meningkat.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur terpenting dalam sebuah organisasi, SDM memiliki peran merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan seluruh kegiatan. Pentingnya pengelolaan SDM dalam organisasi, karena SDM sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan. Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu organisasi tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas, tidak akan berjalan dengan baik dan dapat menghambat tercapainya tujuan. Hal ini selaras dengan penelitian dari Kustini dan Novita (2020), sumber daya manusia adalah suatu aset yang sangat penting dan berharga dalam sebuah organisasi perusahaan agar tujuan yang di inginkan tercapai dengan maksimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, mendorong tingkat produktivitas suatu organisasi. Hal tersebut dikarenakan SDM dapat menjalankan tugasnya secara optimal, sehingga produktivitas karyawan dapat tercapai. Produktivitas karyawan memberikan informasi mengenai perbandingan antara hasil yang dicapai oleh karyawan dengan biaya yang harus dikeluarkan. Pengukuran produktivitas tersebut dilakukan oleh organisasi dengan tujuan mengetahui berhasil atau tidaknya dalam meningkatkan kualitas karyawan. Apabila terjadi peningkatan produktivitas, artinya organisasi mampu meningkatkan mutu aktivitas operasional organisasi (Kurniawan dkk, 2016). Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi adalah pelatihan karyawan. Pradana dan Parjono (2016), menyatakan pelatihan karyawan dilakukan organisasi agar produktivitas dapat tercapai. Pelatihan karyawan sebaiknya dilakukan pada karyawan baru maupun pada karyawan lama. Pelatihan karyawan akan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan,

keterampilan, perubahan sikap, dan perilaku dalam bekerja. Kemampuan tersebut dapat mengimbangi perkembangan teknologi yang semakin pesat.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2019: 109). Motivasi kerja yang rendah akan mengakibatkan tujuan organisasi tidak tercapai dan menurunnya produktivitas karyawan. Motivasi pada karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi; tingkat pendidikan, keinginan, harapan pribadi, kebutuhan, kebosanan dalam diri. Faktor eksternal meliputi; lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi, adanya penghargaan dan tanggung jawab.

Selain pelatihan dan motivasi karyawan, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah stres kerja karyawan. Stres kerja karyawan terjadi karena adanya tekanan-tekanan berlebihan pada karyawan yang berdampak terhadap emosional, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak dapat terselesaikan secara optimal. Hal tersebut selaras dengan Tanjung dan Harris (2018), stres kerja dapat menurunkan pemasukan dan keuntungan organisasi. Kerugian finansial ini disebabkan adanya ketidakseimbangan antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Maka dari itu, organisasi perlu memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami karyawannya. Stres kerja pada karyawan dapat dihindari dengan menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman sehingga para pekerja merasa

bersemangat dan termotivasi, hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga produktivitas karyawan dapat mengalami peningkatan.

Pada penelitian Pradana dan Parjono (2016), diperoleh hasil pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan dkk, 2016); (Sunarsi, 2018); (Aliya & Tobari, 2019). Kustini dan Novita (2020), menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudarijati dkk, 2020); (Pawastri dkk, 2018); (Masuku dkk, 2019); (Suprpto dkk, 2016). Namun hasil penelitian Firdiyanti (2017), pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sinaga (2020), menemukan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Firdiyanti (2017), menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sunarsi, 2018); (Purnami & Utama, 2019); (Sutrisno & Sunarsi, 2019); (Suprpto dkk, 2016); (Cherny & Kartikasari, 2017). Rampisela dan Lumintang (2020), menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salju & Muhammad, 2018). Namun pada penelitian Pradana dan Parjono (2016), diperoleh hipotesis bahwa Motivasi kerja secara parsial tidak

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Chablullah, 2017).

Pada penelitian Tanjung dan Harris (2018), menyimpulkan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saefullah dkk, 2017). Zulkarnaen dkk (2018), menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kenny & Heri, 2019); (Safitri & Gilang, 2020) (Pawirosumarto & Iriani, 2018). Cherny dan Kartikasari (2017) menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara stres terhadap produktivitas karyawan. Namun pada penelitian (Wibowo F. P., 2018) diperoleh hipotesis bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis ingin melakukan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya oleh Pradana dan Parjono (2016) tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PG. Tjoekir, Jombang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi dan objek penelitian. Sasaran penelitian ini, berfokus pada karyawan PT. Hyup Sung Indonesia. Peneliti juga menambahkan variabel independen stres kerja dalam penelitian. Penambahan variabel tersebut atas saran dari peneliti terdahulu agar menambahkan variabel stres kerja pada penelitian selanjutnya. Selain itu, terdapat hasil koefisien korelasi (R) yang tinggi pada penelitian yang dilakukan oleh (Zulkarnaen dkk, 2018)

sebesar 93,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel stres kerja terhadap produktivitas kerja sangat kuat.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan penelitian sebelumnya maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai **“ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. HYUP SUNG INDONESIA ”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan, motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Hyup Sung Indonesia ?
2. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Hyup Sung Indonesia ?
3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Hyup Sung Indonesia ?
4. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Hyup Sung Indonesia ?

C. Pembatasan Masalah

1. Variabel yang diteliti pada penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu :

a. Variabel Independen (X)

Pelatihan (X_1) dibatasi oleh pelatihan yang diselenggarakan perusahaan, Motivasi (X_2) dibatasi oleh finansial dan karir, Stres Kerja (X_3) dibatasi oleh faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu

b. Variabel Dependen (Y)

Produktivitas Karyawan (Y) dibatasi oleh kemampuan, hasil yang dicapai, mutu dan efisiensi.

2. Penelitian ini dibatasi pada karyawan PT. Hyup Sung Indonesia bagian produksi.
3. Penelitian ini direncanakan pada bulan 2 Oktober – 22 Januari 2021.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dan manfaat penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

Tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan, motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Hyup Sung Indonesia
2. Untuk mengetahui apakah variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Hyup Sung Indonesia .

3. Untuk mengetahui apakah variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Hyup Sung Indonesia .
4. Untuk mengetahui apakah variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Hyup Sung Indonesia .

Manfaat Penelitian :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai peningkatan produktivitas PT. Hyup Sung Indonesia dan sebagai sumber referensi bagi penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pelatihan, motivasi dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Hyup Sung Indonesia .

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT. Hyup Sung Indonesia melalui program pelatihan, motivasi dan stres kerja.

- b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan dan pandangan pada pengimplementasian pengetahuan teoritis yang telah di peroleh penulis.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai media penerapan teori – teori yang telah diperoleh di bangku kuliah untuk diimplementasikan dalam kehidupan.

