

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini industri otomotif di Indonesia khususnya mobil memiliki peningkatan yang paling tinggi di kawasan Asia tenggara . terbukti Berdasarkan data Asean Automotive Federation (AAF), penjualan kendaraan roda empat Indonesia sepanjang 2017 mencapai 1,08 juta unit atau 32,32% dari total 3,34 juta unit dari penjualan mobil kawasan Asean. Sementara negara dengan penjualan mobil terbanyak kedua adalah Thailand, diikuti Malaysia di urutan ketiga. Persaingan industri otomotif mobil di Indonesia tinggi seiring dengan meningkatnya kebutuhan konsumen akan mobil yang berkualitas, irit bahan bakar serta memiliki desain yang menarik. Hal ini tak terlepas dari pandangan produsen otomotif yang menganggap Indonesia sebagai pasar yang sangat potensial. Indonesia mengalami peningkatan yang cukup pesat di bidang ekonomi, Sehingga para produsen pembuat mobil pun tidak pernah berhenti berlomba untuk menciptakan mobil yang memiliki banyak keunggulan baik itu secara kualitas, ketahanan mesin dan juga desain yang juga menarik. Tingginya angka penjualan tersebut menyebabkan persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, sehingga menuntut karyawan untuk bekerja lebih ekstra

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dan kadang kala sering diabaikan. Samsudin (2009:21) mengatakan, aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus dipertahankan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir,

mengarahkan serta menggerakkan perusahaan . Dalam industry otomotif mobil di Indonesia bagian penjualan memiliki peranan yang yang penting. karena dalam hal ini sumber daya manusia harus mampu memahami karakteristik pasar termasuk dinamika perilaku konsumen dan pelanggan; mengamati perilaku pesaing, mengelola hubungan harmonis dengan konsumen, dan memromosikan produk dengan efektif dan efisien.

Banyaknya hal diatas selain tidak bisa digantikan oleh mesin juga menimbulkan kendala bagi karyawan bagian penjualan kendala yang mereka alami seperti waktu yang terbatas untuk memenuhi target yang ditentukan perusahaan, beban kerja yang semakin tinggi, tekanan dari atasan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Kendala tersebut yang sering kali menimbulkan ketidaknyamanan karyawan, menimbulkan keresahan, kegelisahan dan beban dalam bekerja yang akan berakibat timbulnya stress kerja pada karyawan bagian penjualan.

Stres merupakan kondisi seseorang yang mengalami ketegangan karena ada suatu kondisi yang mempengaruhinya. kondisi tersebut di dapat karena adanya tekanan dari diri seseorang atau di luar lingkungan seseorang, serta beban yang diterima seseorang Handoko (2011:200). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Stress merupakan bagian dari manusia yang tidak dapat di hindarkan, stres sewaktu waktu bisa terjadi tergantung dari kondisi seseorang. Manusia cenderung akan mengalami stress apabila kurang mampu dalam menyesuaikan keinginan dengan kenyataan yang ada saat ini baik kemampuan yang ada di dalam maupun di luar saat ini, stres pada dasarnya karena kurang mengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan seseorang dalam melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, gelisah, rasa bersalah dan konflik yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Menurut Carry dan Straw (2012: 27) gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain bekerja melewati batas kemampuan, keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran pekerjaan, kesulitan membuat keputusan, kesalahan yang

sembrono, kelaiaan menyelesaikan pekerjaan yang ada, lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri, kesulitan berhubungan dengan orang lain, kerisauan tentang kesalahan yang dibuat, Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

Dari hasil wawancara pada 15 karyawan bagian penjualan PT Astra Daihatsu Semarang yang dilakukan pada 22 Februari 2018, karyawan mengalami stress kerja akibat sulit mencapai target yang diberikan perusahaan, persaingan yang ketat antar perusahaan, masalah kerluarga dan kesulitan dalam menghadapi pelanggan (Lampiran 1 hal 47)

Untuk menguatkan pernyataan diatas maka dilakukan Pra survey pada 20 karyawan bagian penjualan PT Astra Daihatsu Semarang. Menurut Cooper (2002: 300) terdapat 6 faktor penyebab stress kerja yaitu Lingkungan kerja, beban kerja berlebih, deprivational stress, konflik peran, pengembangan karier dan struktur organisasi. dari 6 faktor diatas terdapat beberapa faktor yang dominan menyebabkan stress kerja. Dibawah ini adalah tabel hasil pra survey sebagai berikut:

Tanggapan responden mengenai faktor yang mempengaruhi stres kerja

Tabel 1. Pra survey

No	Faktor faktor yang mempengaruhi stress karyawan	Jumlah	Presentase
1	Lingkungan kerja	3	7,5%
2	Beban kerja	15	37,5%
3	Deprivational stress (kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang	3	7,5%
4	Konflik peran	4	10%
5	Pengembangan karir	9	22,5%
6	Struktur organisasi	6	15%
	Total	40	100%

Sumber data : data primer yang di lakukan di PT Astra Daihatsu Semarang

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan pada 20 karyawan bagian penjualan didapatkan hasil bahwa penyebab stress paling tinggi adalah faktor beban kerja dan faktor pengembangan karir. hal itu dibuktikan dengan hasil faktor beban kerja dengan total 15 atau presentase 37.5% dan faktor pengembangan karir 9 atau dengan presentase 22,5% .

Diantara stressor- stressor yang ada sesuai dengan tabel diatas beban kerja merupakan penyebab utama stres pada karyawan bagian penjualan. Beban kerja menurut Meshkati (2001) didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Karyawan bagian sales/penjualan di Pt Astra Daihatsu mengalami masalah yang berhubungan dengan stres kerja yaitu beban kerja yang tinggi, beban kerja di karyawan bagian penjualan di Pt Astra Daihatsu dilakukan dalam system target dan setiap sales memiliki target yang berbeda beda tergantung tingkat posisi sales yang dia jabati. Beban yang sales alami misalnya dalam tiga bulan sales training harus dapat melakukan penjualan mobil sebanyak 5 unit agar mencapai target dan bisa mendapatkan gaji dan bonus yang ada. jika tidak mencapai target maka sales akan mendapatkan sp (surat peringatan) dari perusahaan, dan jika setelah sp target tidak tercapai lagi maka akan ada pemutusan hubungan kerja bagi karyawan tersebut. semakin tinggi tingkatan sales semakin tinggi juga target penjualan yang di tetapkan. hal tersebut yang menjadi penyebab stres bagi karyawan bagian penjualan.

Selain beban kerja pengembangan karir juga menjadi sumber stress kerja karyawan bagian penjualan. Menurut Budhatoki (2004) pengembangan karir adalah cara untuk menyakinkan perusahaan untuk mendapatkan talenta dan kemampuan dari karyawannya sehingga mereka mampu untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi. pengembangan karir juga menjadi sumber stress kerja karyawan bagian penjualan di Astra Daihatsu Dimana jenjang karir ditentukan dengan

bagaimana karyawan bisa memenuhi target dengan baik, dapat menjual lebih dari target yang ditentukan dan masa kerja yang sudah dilakukan karyawan tersebut. Apabila tidak bisa memenuhi target penjualan dan tidak dapat bekerja dengan baik kemungkinan karir tidak akan meningkat, karir akan menurun dan bisa bisa berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Beban kerja dan Pengembangan karier terhadap stres kerja karyawan bagian penjualan PT Astra Daihatsu Semarang “**

1.2 Perumusan Masalah

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi mengenai beban kerja , pengembangan karir dan stres kerja pada karyawan bagian penjualan PT Astra Internasional Daihatsu Tbk Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan bagian penjualan PT Astra Internasional Daihatsu Tbk Semarang?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap stres kerja pada karyawan bagian penjualan PT Astra Internasional Daihatsu Tbk Semarang?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap stres kerja karyawan bagian penjualan PT Astra Internasional Daihatsu Tbk Semarang?

1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan di PT Astra Internasional Daihatsu sebagai berikut

1. Untuk mengetahui deskripsi mengenai beban kerja , pengembangan karir dan stres kerja pada karyawan bagian penjualan PT Astra Internasional Daihatsu Tbk Semarang.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan bagian penjualan PT Astra Internasional Daihatsu Tbk Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap stres kerja pada karyawan bagian penjualan PT Astra Internasional Daihatsu Tbk Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap stres kerja karyawan bagian penjualan PT Astra Internasional Daihatsu Tbk Semarang.

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada ranah stres dan beban kerja, Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap stres kerja

2. Bagi praktisi

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi manajemen PT Astra Internasional Daihatsu Tbk Semarang dalam mengelola sumber daya manusia terutama di bidang beban kerja dan pengembangan karir yang berdampak terhadap stres kerja