

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seluruh pimpinan dalam organisasi, baik dalam organisasi yang telah melayani kepentingan umum ataupun dalam organisasi bertipe *corporate/enterprise* yang dijalankan oleh lembaga swasta yang mencari laba, selalu mengupayakan kinerja yang maksimal dari hasil kerja bawahan atau karyawannya.

Sebagai produsen atau pasar roko terkemuka di Indonesia PT. HM. Sampoerna Tbk., Surabaya memiliki komitmen untuk mengembangkan potensi usaha yang sepenuhnya atau sebuah “Keberhasilan yang Menyeluruh” dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para karyawannya untuk mengembangkan potensi mereka sepenuhnya serta mencapai aspirasi pribadi mereka masing-masing. Operasional usaha pada, PT. HM. Sampoerna Tbk Surabaya ini salah satu produsen untuk penjualan produk didukung oleh berbagai sumber daya, dua yang utama adalah sumber daya manusia atau karyawan yang memenuhi persyaratan standar perusahaan sehingga dapat meraih motivasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

PT. HM. Sampoerna Tbk., Surabaya sangat membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi agar tugas yang diembannya dapat diselesaikan dengan hasil yang maksimal. Namun, untuk mencapai motivasi pegawai yang diharapkan, diperlukan juga manajemen personalia yang terintegrasi, terutama untuk mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Interaksi ini diperlukan untuk membentuk kerjasama yang baik dan koordinasi yang sinergis di lingkungan kerja. Ketika interaksi pribadi dengan rekan kerja menjadi kacau, situasinya bisa menyakitkan bagi karyawan.

Stres yang dialami oleh karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja mereka karena mereka tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai jadwal. Keadaan seperti ini akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan PT. HM. Sampoerna Tbk., Surabaya merupakan bagian dari penjualan.

Kinerja merupakan hasil dari kuantitas dan kualitas pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara 2013). Kinerja karyawan yang buruk berdampak pada stabilitas perusahaan.

Untuk beberapa tugas yang termasuk dalam organisasi PT. HM. Sampoerna Tbk Surabaya saat ini tercantum pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Tingkat Labour Turnover PT. HM. Sampoerna Tbk Surabaya Karyawan Tahun 2017-2021

Sumber: PT. HM. Sampoerna Tbk Surabaya (data 2017-2021)

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah karyawan		Jumlah Karyawan akhir tahun	Jumlah rata-rata karyawan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2017	63	12	13	62	62,5	20,8
2018	62	17	18	61	61,5	29,3
2019	61	37	22	76	68,5	32,1
2020	76	28	27	77	76,5	35,3
2021	77	16	26	67	72	36,1

Tabel di atas dapat di lihat bahwa jumlah *turnover* dan *turnover* karyawan terus meningkat. Jumlah karyawan menunjukkan tren penurunan pada tahun 2017, dengan jumlah karyawan menurun dari 77 menjadi 67 pada tahun 2021.

Dalam situasi dengan volatilitas yang lebih tinggi, kami menemukan bahwa 2017 PT. HM. Sampoerna Tbk Surabaya mempekerjakan 12 karyawan dan meninggalkan 13 karyawan, sehingga tingkat *turnover* 20,8%. Pada tahun 2018, 17 karyawan bergabung dengan perusahaan dan 18 pensiun, sehingga tingkat *turnover* sebesar 29,3%. Pada tahun 2017, 37 karyawan bergabung dengan perusahaan dan 18 pensiun. Ada 22 orang, jadi *turnover rate* 32,1%. Pada 2020 ada 28 *entry* dan 27 *exit*, jadi *turnover rate* 35,1%. Pada 2011, ada 16 *entry* dan 26 *exit*. , yang sesuai dengan tingkat *turnover* 36,1%. Sebab dan akibat pada turunnya karyawan pada perusahaan dikarenakan adanya pensiun dini yang setiap 1 tahun sekali diadakan oleh perusahaan dengan tunjangan pensiun dini dengan nominal tertentu, juga adanya pensiun asli yang telah mencapai usia 50 keatas. Besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan selama lima tahun untuk memotivasi karyawannya memberikan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Jenis dan Jumlah Kompensasi yang Diberikan
PT. HM. Sampoerna Tbk Surabaya Tahun 2017-2021**

Thn	Jumlah Karyawan	Kompensasi						Jumlah Kompensasi
		Gaji	Lembur	Jamsostek	Tunjangan	Uang Cuti	THR	
2017	88	950.400.000	422.400.000	54.120.000	184.800.000	33.946.000	79.200.000	1.724.866.000
2018	90	1.026.000.000	464.400.000	76.050.000	216.000.000	38.880.000	85.500.000	1.906.830.000
2019	90	1.134.000.000	486.000.000	80.370.000	237.000.000	40.500.000	94.500.000	2.072.970.000
2020	95	1.311.000.000	535.800.000	85.120.000	273.000.000	42.750.000	109.250.000	2.357.520.000
2021	98	1.532.697.000	620.935.000	99.910.000	319.867.200	49.106.250	129.955.750	2.752.472.000

Sumber : PT. HM. Sampoerna Tbk Surabaya (2017-2021)

Tabel 1.2 di atas menunjukkan perkembangan kompensasi yang diberikan oleh PT. HM. Sampoerna Tbk Surabaya kepada karyawan dalam waktu 5 tahun. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai stres dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di PT. HM. Sampoerna Tbk., Surabaya berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. HM. Sampoerna Tbk., Surabaya”.

1.2 Perumusan Masalah

Latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut dalam penelitian :

1. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. HM. Sampoerna Tbk., ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. HM. Sampoerna Tbk.,?
3. Apakah Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. HM. Sampoerna Tbk.,?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang diteliti, yaitu pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT.HM. Sampoerna Tbk., Surabaya di Unit Bagian *Pak* (Mempacking Rokok sesuai dengan tempatnya).

1.4 Tujuan Penelitian

Didasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. HM.Sampoerna Tbk.,
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. HM. Sampoerna Tbk.,
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. HM. Sampoerna Tbk.,

1.5 Manfaat Penelitian

Penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan ujian bagi PT. HM. Sampoerna dalam menetapkan kebijakan khususnya mengenai dampak stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Hasil penelitian diharapkan bisa dapat menambah wawasan untuk mahasiswa dalam berfikir, menambah literatur perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang Ilmu Prodi Administrasi Bisnis.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian harus memberikan wawasan lebih lanjut. Studi tersebut memberi pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kemungkinan akan dipertimbangkan untuk meneliti lebih lanjut.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dan pemahaman dalam menulis karya ini, penulis menyusun taksonomi penulisan yang disusun dengan menguraikan proses penelitian berikut ini :

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang referensi penelitian dan pokok permasalahan penelitian. Rumusan pada masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Terdapat juga batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Dan ada tujuan dan manfaat yang dicapai dari penelitian ini. Dan sistem penulisan, termasuk gambaran singkat proses penulisan makalah ini, lebih terarah dan lebih mudah dipahami.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Tinjauan pustaka menggambarkan konsep dan juga teori yang digunakan penulis sebagai dasar untuk membangun model analitis, mengoperasionalkan konsep, dan mendiskusikan hasil peneliti. Tinjauan pustaka ini lebih lanjut menjelaskan dampak stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Membahas sebuah di mana organisasi dalam PT.HM.Sampoerna Tbk., yang meliputi profil, sejarah singkat, visi, misi, nilai, dan struktur organisasi, serta fokus kegiatan.

4. BAB IV ANALISIS DATA

Membahas data pada penelitian terhadap (jawaban responden), penyajian hasil pengolahan data penelitian, tabulasi, deskripsi, dan analisis atas hasil penelitian yang menghubungkan dengan hasil tinjauan literatur.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menyajikan sebuah simpulan berdasarkan hasil dari penelitian serta mengajukan saran-saran yang diperlukan.