BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya zaman memberikan dampak yang signifikan terhadap tatanan kehidupan yang ada, bagi mereka yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang ada maka akan memberikan dampak positif bagi mereka. Begitupun sebaliknya bagi mereka yang tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi yang ada maka akan berdampak menurunnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi unsur utama didalam kegiatan berorganisasi sehingga tidak dapat terpisahkan. Dengan adanya sumber daya manusia yang mumpuni akan menciptakan sebuah perusahaan yang baik untuk mewujudkan visi misi dari perusahaan. Perusahaan akan dituntut untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Kinerja karyawan merupakan salah satu point penting bagi perusahaan agar bisa terus maju untuk meningkatkan profitabilitasnya. Adanya wabah virus covid-19 telah menjadikan sumber daya manusia menerapkan budaya baru atau new normal. Salah satu ciri dari adanya budaya new normal adalah masyarakat yang pada awalnya bekerja dikantor diharuskan melakukan pekerjaannya dirumah. Melihat perkembangan zaman yang telah berubah menuntut kita harus bisa berprestasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, tingkat pendapatan

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup.

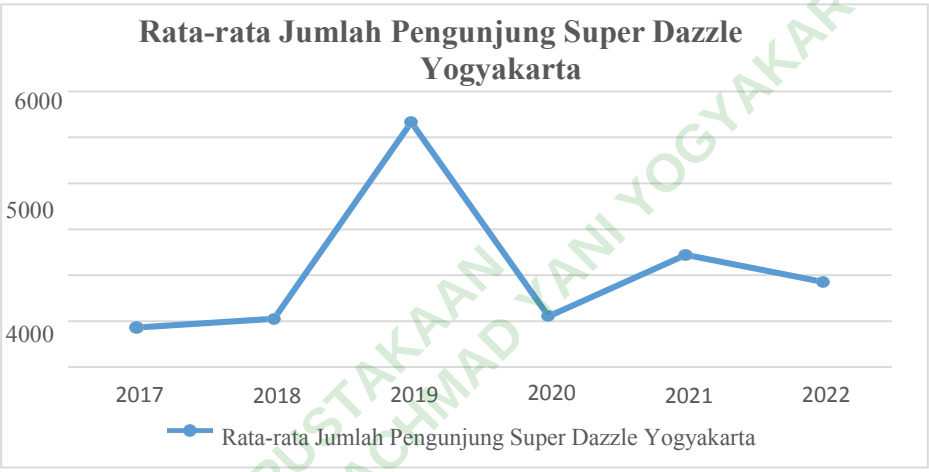
Karyawan yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangat tidak mungkin untuk tekanan stres artinya stres muncul saat karyawan Super Dazzle Yogyakarta tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, menjadi faktor pemicu stres. Stres kerja harus mendapatkan perhatian dalam perusahaan dengan melihat dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, setidaknya akan meyakinkan karyawan untuk mendapatkan lingkungan yang nyaman dengan demikian mengurangi tingkat stres seseorang.

Jenis-jenis stres dapat dibagi menjadi dua, yaitu Eustress dan Distress, eustress merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Stres negatif biasa disebut stress dan seringkali menghasilkan perilaku karyawan yang disfungsional seperti sering melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh dan absen tanpa keterangan.

Disisi lain, stres positif atau biasa disebut Eustress menciptakan tantangan dan perasaan untuk selalu berprestasi serta berperan sebagai faktor motivator yang kritis bagi banyak karyawan. Dengan adanya tekanan yang secara berkelanjutan dari pihak atasan yang meminta penjualan dari produk

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

tetap stabil atau bahkan mengalami peningkatan namun akibat adanya pandemi hampir segala sektor perekonomi mengalami penurunan salah satunya di Super Dazzle Yogyakarta. Berikut grafik kunjungan pelanggan 6 tahun terakhir:



Gambar 1.1 Data Kunjungan Super Dazzle Yogyakarta

Menurut Sunyoto & Burhanudin (2015), menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang dinamis yang mana seseorang akan dipertemukan pada peluang atau kebutuhan dan sumber daya manusia yang berkaitan dengan keinginannya, serta hasilnya akan dianggap tidak pasti dan penting. Stres kerja juga disebabkan oleh beban kerja yang dibebankan pada karyawandi perusahaan. Stres yang dialami oleh karyawan baik dari luar maupun didalam pekerjaan yang akan akan mempengaruhi kinerja pada karyawan. Untuk mengutamakan hubungan baik antar rekan kerja, kerja sama karyawan dan motivasi dari rekan kerja dan atasan, sehingga mereka dapat menjaga karyawan pada halaman yang sama dalam bekerja.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

Suatu hal yang penting pada hubungan antara sesama karyawan yaitu kerja sama antara karyawan serta motivasi dari pihak perusahaan sehingga mampu membuat karyawan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan dan tetap konsisten kerja. Selain stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi agar meningkatkan kinerja karyawan. Sunyoto (2013), menyatakan motivasi kerja merupakan sebuah keadaan yang mendorong diri seorang agar membuat suatu hal yang menyemangatinya yang tujuannya untuk mencapai keinginannya. Karyawan yang kurang termotivasi akan berdampak pada kinerja mereka, sehingga memungkinkan mereka dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka akan berjalan kurang maksimal.

Dibalik adanya tekanan kerja pegawai, motivasi menjadi peran yang penting didalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi sesorang akan terdorong untuk kembali bangkit dari stres yang dihadapi dan akan menimbulkan semangat dari dalam dirinya untuk bisa mencapai target yang diberikan dan bisa bekerja dengan maksimal. Orang yang termotivasi akan melakukan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan mereka. Tantangan bagi perusahaan ialah membangun sifat disiplin kerja terhadap karyawan dan juga meningkat motivasikaryawan sehingga bisa menjadikan kurangnya tingkat stres dalam melakukan pekerjaan dan itu akan berdampak baik bagi perusahaan.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

Super Dazzle adalah pemimpin pasar di toko retail yang menjual peralatan aksesoris handphone dan komputer di Yogyakarta. Tempatnya di Jalan Kaliurang Km 5.6 No.25 Kentungan. Tempatnya merupakan kawasan yang strategis dengan lokasinya yang dekat dengan kawasan kampus di Yogyakarta dan juga ini merupakan tujuan utama bagi Super Dazzle Yogyakarta. Super Dazzle ini memiliki lokasi dengan *offline store* kurang lebih 350 meter persegi, lengkap dengan fasilitas pendukung, antara lain area parkir yang nyaman seluas 250 meter persegi, pencahayaan yang cukup, dan desain yang memberikan kesan nyaman.

Kesan semangat pemuda yang antusias, dan pengaturan *merchandise* yang memudahkan pengunjung menemukan apa yang mereka cari, dan pengaturan merchandise yang membuat mata pengunjung tidak bosan, telah memungkinkannya menarik hingga 2.000 pelanggan sehari sambil tetap berbelanja dengan mengutamakan kenyamanan pelanggan. Super Dazzle Yogyakarta adalah salah satu tujuan utama bagi orang-orang yang mencari aksesoris untuk ponsel mereka. Fasilitas toko yang nyaman, produk yang lengkap, dan harga yang terjangkau menjadi satu paket lengkap bagi orang-orang untuk datang ke Dazzle.

Filosofi *self-service* Dazzle mendapat respon positif dari konsumen, konsumen merasa lebih nyaman dan memiliki kebebasan lebih untuk memilih produk sesuai dengan kebutuhannya. Super Dazzle Yogyakarta akan meningkatkan pelayanan kepada konsumen dengan efisiensi kerja yang tinggi agar memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, apalagi dimasa

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

pandemi ini membuat masyarakat takut untuk keluar dari rumah sehingga pengunjung toko sepi. Dibalik itu semua pihak atasan meminta agar penjualan tetap stabil dengan melakukan promosi kreatif yang menjadikan tantangan bagi karyawan untuk berkarya dalam menarik konsumen akan tetapi tidak semua karyawan bisa melakukan hal tersebut maka akan muncul stres pada karyawan.

Di dalam perusahan pimpinan harus bisa mengelola stres terhadap karyawannya serta memahami penyebab stres pada karyawan dan mengambil tindakan untuk menguranginya guna mencapai tujuan perusahaan, dengan adanya stres kerja terhadap karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan.

1.2 Rumusan masalah

Adanya wabah virus covid-19 menjadikan sumber daya manusia mulai menerapkan budaya baru atau *new normal*. Salah satu ciri budaya *new normal* adalah masyarakat yang pada awalnya bekerja dikantor diharuskan melakukan pekerjaannya dirumah. Salah satunya Super Dazzle Yogyakarta melakukan penyesuaian terhadap kondisi tersebut dengan cara mengintensifkan penjualan produknya secara online sehingga masyarakat yang membutuhkan produk tersebut dapat dengan mudah mendapatkannya tanpa harus keluar rumah, perusahaan juga memberikan target penjualan brand promotor sehingga membuat beban pemikiran untuk mencapainya sehingga menjadi beban pikiran terhadap karyawan yang tidak dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

Stres muncul saat karyawan Super Dazzle Yogyakarta tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, menjadi faktor pemicu stres. Namun solusi yang ditawarkan oleh pihak Super Dazzle Yogyakarta belum secara penuh dapat meminimalisir permasalahan yang ditimbulkan akibat pandemi. Super Dazzle Yogyakarta telah memberikan arahan kepada seluruh karyawan untuk berperan aktif dalam melakukan promosi kreatif terhadap produknya namun akibat perbedaan kapabilitas setiap karyawan berbeda, arahan tersebut belum secara sepenuhnya mampu diterapkan dengan baik.

Sehingga, timbul permasalahan di individu tertentu sehingga banyak karyawan mengalami stres, kurangnya motivasi, dan tidak percaya diri. Stres kerja harus mendapatkan perhatian dalam perusahaan dengan melihat dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, setidaknya akan meyakinkan karyawan untuk mendapatkan lingkungan yang nyaman dengan demikian mengurangi tingkat stres seseorang.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan yaitu apakah tingkat Stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta, Apakah tingkat Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta, Apakah tingkat Stres kerja dan tingkat Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1. Menganalisis apakah ada pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan di Super Dazzle Yogyakarta.

1.3.2. Menganalisis apakah ada pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Super Dazzle Yogyakarta.

1.3.3. Menganalisis apakah hubungan tingkat pengaruh stres kerja dan tingkat motivasi kerja secara simultan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Super Dazzle Yogyakarta.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis dan teoritis serta penelitian seterusnya yaitu sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat teoritis

Keuntungan dalam penelitian yang dilakukan merupakan suatu peningkatan akan pengetahuan penulis, khususnya yang berkaitan dengan dampak stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada Super Dazzle Yogyakarta

1.4.2. Manfaat praktis

Dalam penelitian ini peneliti berharap agar memberikan manfaat bagi perusahaan dan sebagai acuan bagi manajemen untuk menilai kinerja pada karyawannya nanti

1.4.3. Manfaat bagi peneliti seterusnya

Hasil dari penelitan ini peneliti berharap agar menjadi perbandingan bagi penelitian seterusnya dengan perihal dari dampak

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diSuper Dazzle Yogyakarta.

1.5 Kontribusi Penelitian

Kontribusi dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan yaitu Super Dazzle Yogyakarta sehingga nanti mampu menambah wawasan, pengetahuan, keterampilan dan bisa menjadi referensi kedepannya bagi penelitian selanjutnya dan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pedoman.

1.6 Ruang lingkup dan batasan penelitian

Ruang lingkup dalam melakukan peneitisn terhadap dampak stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Adapun indikator dari stres kerja yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi perusahaan, dan kepemimpinan organisasi. Sedangkan indikator dari motivasi kerja yaitu: kebutuhan akan keamanan, kekuatan, dan penghargaan diri. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Agar masalah yang diteliti lebih fokus maka batasan yang dikaji dalam penelitian ini meliputi :

1.6.1. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan Super Dazzle Yogyakarta yang telah bekerja diatas 3 bulan.

1.6.2 Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN