

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya manusia. organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang professional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan Penempatan kerja yang tepat mempengaruhi perilaku karyawan jika penempatan karyawan tersebut tidak tepat dalam menduduki jabatan serta tugas yang tidak sesuai dengan bidang karyawan tersebut dapat dipastikan perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang baik. Oleh sebab itu peranan penempatan karyawan sangat berpengaruh besar terhadap tercapainya atau tidaknya suatu tujuan dari perusahaan

Kinerja menjadi isu actual dalam organisasi, karena apapun organisasinya, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi

PT. Toyota Boshoku Indonesia. yang didirikan pada tanggal 20 april Merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufacturing. Hasil wawancara dengan General affair PT Toyota Boshoku Indonesia yaitu

Bapak Fahmi Sidky mengatakan, ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan ini.

Penulis di PT. Toyota Boshoku Indonesia. terdapat permasalahan yang berkaitan dengan stress kerja yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, penempatan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan karyawan. Karyawan dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. PT Toyota Boshoku Indonesia merupakan perusahaan otomatis yang berfokus komponen interior kendaraan seperti karpet, jok, dll. Namun utamanya produk PT Toyota Boshoku Indonesia adalah jok/seat dengan konsumen utama PT TMMIN, Astra Daihatsu Motor dan Hino juga merupakan konsumen PT Toyota Boshoku Indonesia . Dalam rangka mewujudkan otomatis yang berkualitas, serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya. Berikut adalah tabel yang menunjukkan tidak sesuai nya posisi kerja karyawan dengan pendidikanya dapat dilihat pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Daftar Karyawan Yang Tidak Sesuai Dengan Pendidikanya di PT Toyota
Boshoku Indoensia

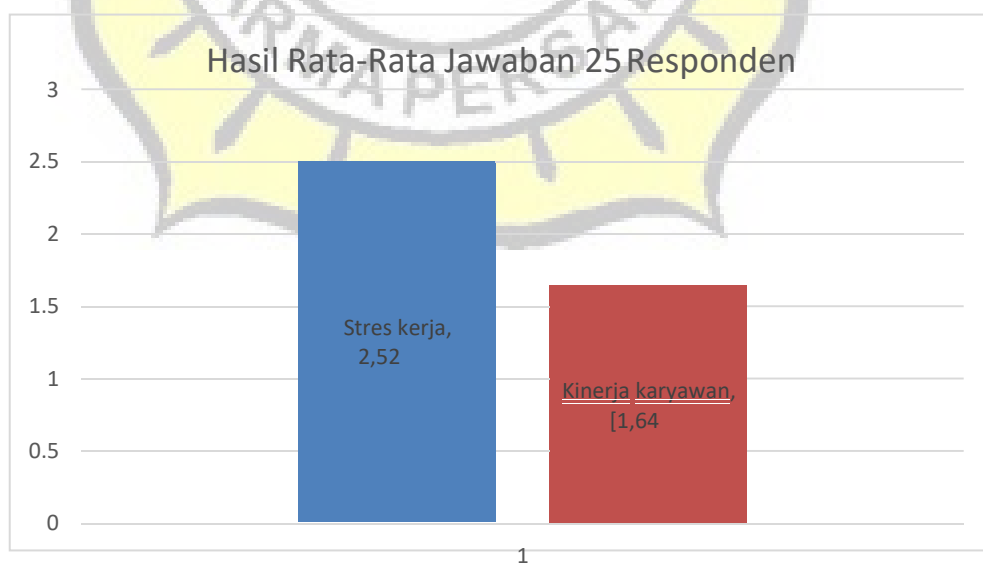
No	Position	Departemen	Tingkat Pendidikan	
			Tingkat	Jurusan
1	OPR	Part Proc & Logsitic	D3	Ilmu Pemerintahan
2	STF	Quality Assurance	S1	Adm Negara
3	SH	Quality Assurance	S1	Psikologi
4	STF	Planning & After Market	S1	Psikologi
5	GH	Quality 1	D3	Teknik Geofisika
6	OPR	Seat Assy	S1	Pendidikan Geografi
7	OPR	Cutting-Sewing	S1	Sastra Indonesia
8	OPR	Cutting-Sewing	D3	Pariwisata

Berdasarkan Tabel 1.1 , maka dapat dilihat bahwa pendidikan yang dimiliki pegawai pada PT Toyota Boshoku Indonesia masih ada yang kurang cocok antara jenis pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan kurang efektif dan kurang efisien. dan dari tabel di atas juga kita bisa lihat pengalaman kerjanya kurang sesuai contohnya S1 pemerintahan di tempatkan dibagian logistic jadi karyawanya bekerja tidak sesuai penempatanya.

Pada stres kerja permasalahan yang terjadi yaitu stres kerja yang tinggi, karyawan bagian produksi memiliki beban kerja yang berlebihan. Karyawan dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain melakukan wawancara, penulis juga melakukan pra survei dengan membagikan kusioner stres kerja, beban kerja, penempatan kerja dan kinerja karyawan kepada 25 orang responden yaitu karyawan bagian

Dari hasil wawancara dengan Berdasarkan Data dari General Affair PT Toyota Boshoku Indonesia mengenai kinerja karyawan di PT Toyota Boshoku Indonesia bisa disimpulkan penempatan karyawan yang tidak sesuai pengetahuan karyawan. Hal ini membuat peneliti membuat wawancara awal dengan para bagian dibidang masingmasing. Selain maslah penempatan kerja, stres kerja dan beban kerja karyawan cukup tinggi.

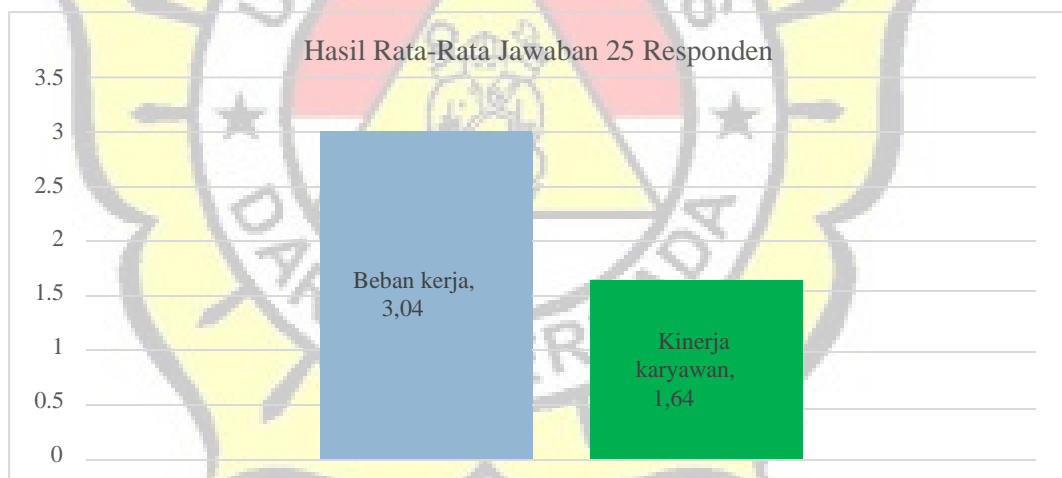
1. Stres kerja



Gambar 1.1 Grafik Stres kerja

Berdasarkan gambar grafik 1.2 penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebar kuesioner menunjukkan kepada 25 responden, dapat dilihat bahwa nilai interval Stres Kerja rata-rata sebesar 2,52 yang berarti stres kerja tinggi karena peran pekerja dan kondisi pekerja PT Toyota Boshoku Indonesia memiliki pengaruh yang dirasakan karyawan dan dapat dilihat pula bahwa interval kinerja karyawan dengan rata-rata sebesar 1,64 yang masuk dalam kategori interval tidak baik.

2. Beban kerja

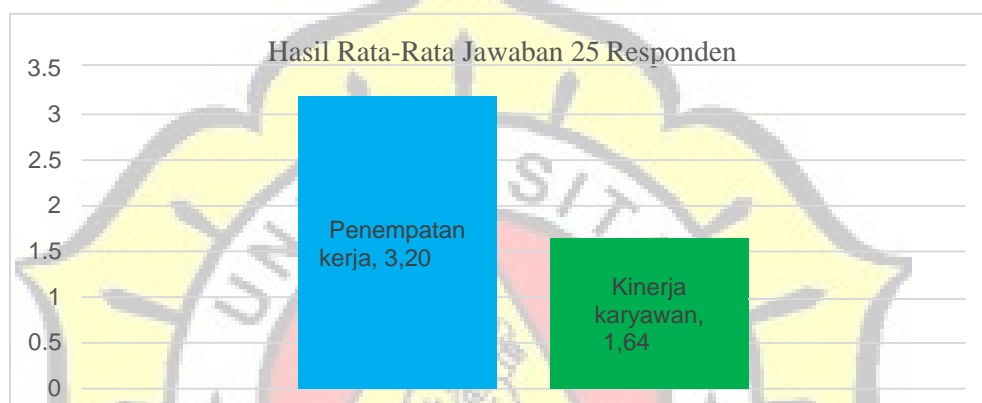


**Gambar 1.2
Grafik Beban Kerja**

Berdasarkan grafik penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebar kusioner kepada 25 orang karyawan, dapat dilihat bahwa inteval beban kerja rata-rata sebesar 3,04 yang artinya beban kerja yang di berikan perusahaan sudah sesuai atau layak namun kinerja karyawan belum memuaskan dan mencapai target karena beban kerja yang berlebihan yang

dirasakan karyawan karena karyawan selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Ini berarti Beban kerja di PT Toyota Boshoku sangat tinggi, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pula bahwa interval Kinerja karyawan dengan rata-rata sebesar 1,64 yang masuk dalam kategori interval tidak baik.

3. Penempatan kerja



Gambar 1.3
Grafik penempatan kerja

Berdasarkan grafik penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 25 orang karyawan PT Toyota Boshoku Indonesia, dapat dilihat bahwa nilai interval Penempatan kerja rata-rata sebesar 3,20 yang berarti penempatan kerja karyawan tinggi berbanding terbalik skill dan kemampuannya karena pengetahuan kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.. Dan dapat dilihat pula bahwa interval kinerja karyawan dengan rata-rata sebesar 1,64 yang masuk dalam kategori interval tidak baik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul
“PENGARUH STRES KERJA PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT TOYOTA BOSHOKU INDONESIA

1.2 Identifikasi, Pembahasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hipotesis penelitian karyawan di PT. Toyota Boshoku Indonesia. ini maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Stres kerja sangat berpengaruh dalam performa kinerja karyawan.
2. Beban kerja menjadi faktor utama dalam tolak ukur kinerja karyawan.
3. Penempatan kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Tingginya stres kerja, beban kerja, dan rendahnya penempatan kerja dapat menghambat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas penulis membatasi permasalahan yang ada. dengan variable yang berkaitan dengan pengaruh stress kerja , beban kerja , dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyota Boshoku Indonesia.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas penulis mencoba menyusun perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Boshoku Indonesia.?
2. Bagaimana stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Boshoku Indonesia.?
3. Bagaimana beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Boshoku Indonesia.?
4. Bagaimana pengarih stres kerja, beban kerja, dan penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyota Boshoku Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas penulis mencoba menyusun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Toyota Boshoku Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Toyota Boshoku Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Toyota Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Toyota Indonesia

1.4 Waktu dan lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam waktu 3 (tiga) bulan pada bulan Januari sampai Maret 2021 di PT. Toyota Boshoku Indonesia. Dengan melakukan penelitian terhadap perusahaan tersebut. Penulis telah menyusun jadwal rencana penelitian

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen dan bermanfaat untuk peneliti.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Toyota Boshoku Indonesia. dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh penempatan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Boshoku Indonesia.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan penempatan kerja dan stress kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

