

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia (SDM) selalu menjadi aset krusial pada kegiatan bisnis entitas mana pun. Departemen sumberdaya manusia memainkan peran vital guna memenuhi capaian tujuan perusahaan, dikarenakan mengembangkan keterampilan adalah elemen kunci kesuksesan jangka panjang. Sehingga, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan internal perusahaan. Karyawan yang berpengalaman dan efisien dianggap sebagai kunci kesuksesan dalam memenuhi capaian visi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran vital dalam keseluruhan fungsi organisasi sebagai pengatur yang bertanggung jawab atas pengelolaan, pemanfaatan, serta pengembangan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan (Ramadhani, 2023). Melalui peranannya yang strategis, MSDM membantu organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dengan menyediakan sumberdaya manusia yang bermutu, termotivasi, serta produktif.

Produktivitas yang tinggi tidak hanya membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya, tetapi juga memperkuat posisinya di pasar yang bersaing ketat (Hamid, 2022). Namun, stres kerja dapat menjadi hambatan serius yang menghalangi produktivitas karyawan. Tekanan dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan perubahan industri yang cepat dapat menyebabkan stres kerja yang signifikan. Stres kerja bukan sekadar memengaruhi negatif kepada

kesejahteraan fisik serta mental karyawan, namun juga dapat menurunkan kinerja mereka.

Pelatihan yang efektif dapat memberi bekal untuk karyawan oleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan, meningkatkan kepercayaan diri, dan mengurangi tingkat stres. Studi empiris sebelumnya oleh Wibowo (2020) telah memperlihatkan bahwasanya stres kerja serta pelatihan kerja memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut bersifat terpisah dan cenderung fokus pada satu variabel atau aspek tertentu, tanpa mempertimbangkan interaksi antara keduanya secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif yang holistik dan mendalam tentang bagaimana stres kerja serta pelatihan kerja saling berhubungan, dan dampaknya pada produktivitas karyawan, sangat penting untuk meluaskan pemahaman terkait beragam faktor yang memengaruhi kinerja individu pada konteks organisasi.

Produktivitas kerja merupakan aspek kunci bagi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Produktivitas kerja menunjukkan efisiensi dan efektivitas dalam pemanfaatan sumber daya perusahaan dalam memenuhi capaian tujuan yang sudah diatur (Hayati, 2020). Pada konteks ini, produktivitas kerja tidak hanya menentukan tingkat kinerja perusahaan, tetapi juga memengaruhi daya saing dan keberlanjutan organisasi dalam pasar yang kompetitif.

Pelatihan kerja mempunyai keterkaitan erat pada produktivitas kerja, dikarena pelatihan yang tepat dapat menghasilkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta motivasi karyawan, menjadikannya bisa bekerja lebih optimal. Penelitian oleh Beardwell dan Holden (2021)

menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan kerja dapat memberikan hasil yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Stres kerja juga memengaruhi produktivitas kerja dengan signifikan, karena tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Salah satu aspek yang wajib menjadi perhatian pada manajemen sumberdaya manusia oleh suatu perusahaan yakni isu stres kerja, dikarenakan stres kerja di dalam organisasi dapat menjadi pemicu terjadinya turnover karyawan. Stres kerja merujuk pada keadaan ketegangan yang dihadapi pekerja atau karyawan, yang berpotensi berdampak pada aspek emosional, kondisi fisik, dan proses berpikir individu (Dewi et al., 2023). Stres kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menanggapi tugas pekerjaan, yang pada gilirannya bisa memperlambat capaian kinerja yang diinginkan serta berpotensi menghasilkan kerugian pada organisasi tempat individu tersebut bekerja. Jika stres kerja diabaikan, dampak negatifnya dapat mencakup masalah kesehatan fisik dan mental, yang bisa memperlambat karyawan agar bekerja dengan maksimal.

Satu diantara banyaknya tantangan utama yang dialami perusahaan adalah pelatihan kerja serta stres kerja yang dihadapi karyawan. Pelatihan kerja yang kurang efektif atau kurang tersedia dapat menghambat kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Di sisi lain, tingginya tingkat stres kerja juga dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Di tengah persaingan global yang makin ketat, tugas persiapan kerja serta tekanan kerja di dewan menjadi sangat berarti dalam menghasilkan SDM yang berguna, imajinatif, kreatif serta profesional. Persiapan kerja serta tekanan kerja adalah suatu langkah penting menuju pekerjaan yang bersifat pelaksanaan aset manusia dengan tujuan agar dapat menjawab kesulitan dunia usaha,

khususnya dengan meningkatkan efisiensi individu dan kolektif. Dalam melaksanakan hubungan yang semakin berkembang, sumber daya manusia eksekutif memanfaatkan kemampuannya untuk membantu asosiasi dengan memengaruhi cara berperilaku penyedia, pedagang, dan pihak lain untuk mengarahkan aktivitas internal organisasi, guna menciptakan hasil terbaik. Kemampuan ketiga dari aset manusia dewan adalah komitmen untuk mendapatkan spesialis yang benar-benar memiliki kemampuan, mendorong pelaksanaan profesional para eksekutif, dan kerangka remunerasi yang menarik, untuk mendorong pertunjukan sosial yang representatif yang sesuai dengan asumsi organisasi untuk memenuhi perubahan organisasi. persyaratan untuk bekerja.

- Pelatihan kerja merujuk kepada mekanisme yang disusun guna mencapai peningkatan kompetensi, pengetahuan, serta keahlian karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Dalam literatur, pelatihan kerja telah terbukti memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2019), pelatihan kerja bisa memudahkan karyawan untuk mengerti tugasnya secara lebih optimal, meningkatkan keterampilan mereka, dan akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Dalam Hamali (2020) Prevalensi stres terkait pekerjaan semakin meningkat, sehingga menimbulkan tantangan bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan. Stres muncul dari faktor-faktor seperti berlebihan beban kerja, lingkungan kerja yang tidak menunjang, kepuasan kerja yang tidak memadai, dan kurangnya otonomi. Penelitian telah menunjukkan bahwa stres kerja berdampak buruk pada produktivitas dan profitabilitas tempat kerja. Pranoto, et al (2019), mengungkapkan stres kerja mengacu pada kondisi di mana individu menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang melebihi kemampuannya ataupun berada di luar jangkauannya.

Produktivitas kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan dan tugas mereka di tempat kerja. Robbins dan Coulter (2020) mengungkapkan bahwa produktivitas kinerja karyawan dapat diukur dari berbagai aspek, termasuk efisiensi, efektivitas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Produktivitas pekerja mengutamakan pencapaian hasil maksimal melalui proses dan teknik tertentu, yang mungkin termasuk melakukan kompromi dan mengambil sejumlah risiko (Irfan, 2021). Produktivitas seseorang mengacu pada kemampuan seseorang untuk mencapai hasil pekerjaan yang memenuhi atau gagal memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh pemberi kerja (Meneze, 2021). Pekerja yang efisien biasanya menggunakan fasilitas serta infrastruktur yang tersedia secara maksimal, bahkan bisa saja melampaui tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk memiliki peran signifikan dalam sektor ritel di Indonesia dan telah aktif dalam operasionalnya selama beberapa tahun. Sebagai entitas yang fokus pada bisnis ritel, PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks dalam mengelola kinerja karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan pangsa pasar serta keuntungan di pasar yang terus berubah. Di tengah dinamika ini, perusahaan ini harus menjawab tuntutan untuk mencapai target dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan sebagai prioritas utamanya.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. dipilih sebagai lokasi penelitian karena menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu masalah yang mungkin dihadapi adalah kurangnya keterampilan dan motivasi karyawan, serta tingkat stres yang tinggi yang dapat mengganggu kinerja mereka serta masalah terkait pelatihan kerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. mungkin termasuk kurangnya program

pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, serta kurangnya pengembangan karyawan secara menyeluruh. Masalah disiplin kerja mungkin meliputi tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan, dan kurangnya kedisiplinan yang menyebabkan gangguan dalam proses kerja.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Divisi Operasional Cabang Balaraja mengalami sejumlah permasalahan, sebagaimana terungkap dari evaluasi data penilaian kerja internal perusahaan pada periode tahun 2020-2022. Laporan tersebut mencerminkan bahwa target rating yang ditetapkan belum tercapai. Salah satu permasalahan yang mencuat adalah penurunan produktivitas karyawan, yang dapat dipicu oleh berbagai faktor seperti kelelahan, kurangnya pelatihan, kedisiplinan yang kurang, serta tingkat stres yang tinggi di lingkungan kerja.

Konflik antara karyawan dan atasan juga turut menjadi salah satu penyebab ketidaknyamanan dan hambatan dalam kerja tim. Rendahnya motivasi karyawan, yang muncul akibat minimnya peluang pengembangan karir, menjadi masalah serius yang merugikan. Selain itu, kebijakan dan prosedur yang kurang efektif, masalah regulasi, minimnya partisipasi karyawan, permasalahan dalam manajemen, dan gaya kepemimpinan yang kurang sehat bisa turut memengaruhi kinerja karyawan dengan negatif.

Tabel 1. 1 Pencapaian Perusahaan

Cabang	Target	Target	Target	Realisasi	Realisasi	Realisasi
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Balaraja	100%	100%	100%	97%	96%	95%
Parung	100%	100%	100%	98%	97%	96%
Jakarta	100%	100%	100%	99%	98%	97%

Sumber: data internal

Dari data tabel di atas, didapati realisasi rating hasil kerja divisi operasional cabang balaraja yang tidak mencapai target 100% namun

mengalami penurunan 1% setiap tahunnya dari tahun 2020-2022, begitu pula dengan cabang Parung dan cabang Jakarta mengalami penurunan 1% setiap tahunnya. Dengan adanya rating penilaian pencapaian kerja ini dapat dilihat penurunan hasil kinerja dan produktivitas karyawan. Faktor lain yang tidak lepas yaitu karena kurangnya pelatihan kerja yang mampu menjadi peluang pengembangan karir dan motivasi karyawan, juga mampu menetralkan tingkat stres karyawan melalui terdapatnya pelatihan kerja yang mampu menghasilkan peningkatan keefisienan karyawan saat bekerja.

Di tengah upaya perusahaan untuk menerapkan program pelatihan kerja, muncul pertanyaan apakah pelatihan kerja dapat berfungsi sebagai strategi yang efektif untuk mengelola stres kerja dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya sudah memperlihatkan bahwasannya pelatihan kerja memengaruhi produktivitas dengan positif (Pradana dan Parjono, 2020; Komarudin, 2020). Namun, penelitian oleh Zulkarnaen dan Suarsa (2019) memberikan perspektif baru dengan menemukan bahwa stres kerja juga dapat memiliki dampak positif terhadap produktivitas jika dikelola dengan baik.

Research gap dalam penelitian ini terletak pada kurangnya pemahaman yang mendalam tentang bagaimana pelatihan kerja serta stres kerja secara bersamaan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Meskipun telah tersedia penelitian yang mengkaji pengaruh pelatihan kerja atau stres kerja secara terpisah, studi yang mengintegrasikan kedua variabel ini masih sulit dijumpai. Sehingga, penelitian ini ditujukan guna mengisi kesenjangan tersebut itu mengeksplorasi pengaruh bersama pelatihan kerja serta stres kerja pada produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja.

Mengingat dasar masalah tersebut, penulis tertarik untuk mengarahkan eksplorasi mengenai hal ini dan memperkenalkannya suatu karya ilmiah dengan judul “PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk CABANG BALARAJA”. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan perusahaan dapat merancang program pelatihan yang bukan sekadar meningkatkan keterampilan karyawan namun juga membantu mereka mengelola stres kerja dengan lebih efektif, sehingga tercapai peningkatan produktivitas yang optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang tersebut, rumusan masalahnya pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan stres kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja karyawan pada produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trujaya Tbk Cabang Balaraja?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trujaya Tbk Cabang Balaraja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pelatihan kerja dan stres kerja, sama sama berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja karyawan pada produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja pada produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan membawa manfaat teoritis dengan:

1. Menyumbangkan pengetahuan baru tentang hubungan antara stres kerja, pelatihan kerja, serta produktivitas kerja karyawan.
2. Mengembangkan pemahaman tentang berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan pada konteks industri ritel, yang dapat diterapkan dalam penelitian lebih lanjut.
3. Memberikan landasan teoritis yang lebih kokoh untuk memahami manajemen sumber daya manusia dan praktik-praktik terkait di perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini akan memberi manfaat praktis dengan:

1. Memberikan panduan kepada manajemen Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada perancangan program pelatihan kerja yang lebih efisien.
2. Membantu perusahaan dalam mengenali berbagai faktor yang bisa mengurangi stres kerja serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.
3. Memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan, akibatnya, meningkatkan daya saing perusahaan di industri ritel.
4. Menyediakan rekomendasi bagi praktisi pada aspek manajemen sumberdaya manusia yang bisa diterapkan pada konteks industri serupa.