

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Sejalan dengan perkembangan tersebut, globalisasi menuntut perusahaan agar mampu bersaing untuk lebih maju dan berkembang. Oleh karena itu perusahaan harus mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas sehingga kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut dapat terjamin.

Untuk tetap bersaing dalam globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Hal ini merupakan keinginan yang ideal jika perusahaan tersebut diisi dengan karyawan yang produktif.

Karyawan merupakan factor produksi penting bagi perusahaan, disamping factor lainnya seperti bahan produksi, modal, pasar ataupun penggunaan mesin-mesin teknologi baru. Hal ini dikarenakan manusia adalah sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya kebutuhan dan tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan memerlukan karyawan yang terampil, cakap dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang usaha perusahaan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam perusahaan.

Kemampuan perusahaan dalam mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan karena merupakan kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

Sumber daya manusia diyakini merupakan aset organisasi yang paling penting. Dalam proses perekrutan dan pengembangannya dibutuhkan biaya yang lebih untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dipersyaratkan perusahaan. Karyawan harus dibekali dengan pengetahuan yang mendukung pekerjaannya agar kualitas karyawan meningkat sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Pencapaian tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja para karyawan sebagai motor penggerak utama perusahaan. Kinerja yang bagus akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sebaliknya kinerja yang buruk akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan antara lain yaitu latar belakang pendidikan, kompensasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, stress kerja dan semangat kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan karyawan. Seorang karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan di bidangnya akan lebih mudah untuk dapat memahami dan melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat. Pendidikan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapi akan

membantu karyawan untuk bekerja secara professional dan maksimal, dimana hasil akhir yang diberikan merupakan pekerjaan yang bermutu dan juga terlihat dari meningkatnya kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya, banyak perusahaan yang masih kurang menyadari akan pentingnya menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang kerjanya dapat menimbulkan dampak negative dalam pelaksanaan kerja sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Tingkat kompensasi yang tinggi secara langsung atau tidak langsung akan meningkatkan kinerja. Menimbang karyawan bekerja salah satu tujuannya adalah pendapatan. Tingkat kompensasi yang tinggi cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung atau tidak. Sehingga apabila tingkat kompensasi rendah maka akan memberi dampak negative terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Factor selanjutnya adalah tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Apabila semua karyawan sudah sadar akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja maka secara perlahan kinerja pun akan meningkat. Melalui tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan didapatkan keefektifan dan keefisienan dalam berkerja sehingga kinerja pun akan mengalami peningkatan kearah yang lebih baik. Tetapi apabila kedisiplinan karyawan dalam bekerja tidak terjaga maka akan menurunkan kinerja karyawan secara perlahan tetapi pasti.

Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud bukan hanya menyangkut lingkungan fisik seperti ruang kerja tetapi juga perlu diperhatikan temperature udara, cahaya atau penerangan, meja, kursi, tingkat kebisingan dan hubungan kerja antar karyawan. Karyawan lebih banyak menyukai lingkungan kerja yang menyenangkan karena karyawan dapat bekerja dengan baik. Namun dalam kenyataannya banyak perusahaan saat ini memiliki lingkungan kerja kurang mendukung dan kondusif yang akan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Stress kerja juga berperan aktif dalam menentukan kinerja karyawan. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Banyak kondisi yang dapat membuat seorang karyawan mengalami stress dalam bekerja. Tingkat stress kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja seorang karyawan. Apabila karyawan mengalami stress yang berkelanjutan atau makin parah maka akan mengakibatkan penurunan kinerjanya diperusahaan. Apabila hal tersebut terjadi pada banyak karyawan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Factor lain yang juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah semangat kerja. Semua perilaku yang dilakukan oleh manusia rangkaian aktivitas yang berawal dari semangat untuk memenuhi kebutuhan. Motif yang ada pada individu dapat berbeda satu dengan yang lain, bergantung pada kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai karyawan pada saat tertentu. Sikap karyawan terhadap

perusahaan yang mempekerjakannya, kesamaan tujuan, hubungan sesama karyawan dan tindakan yang dilakukan oleh karyawan secara tidak langsung akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Suasana yang ditimbulkan oleh sikap karyawan pada suatu perusahaan yang kurang baik akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja yang tinggi dan semangat kerja yang rendah merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan.

PT Gikoko Kogyo Indonesia adalah sebuah perusahaan manufaktur yang mengkhususkan diri dalam Manajemen Kualitas Udara dan Tanaman Biomassa Power Energy proyek konstruksi. Perusahaan ini memiliki beban kerja yang banyak dan pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. Hal tersebut akan menimbulkan stress bagi para karyawan. Selain itu dengan tuntutan-tuntutan tersebut akan berpengaruh juga terhadap semangat kerja karyawan. Dengan adanya stress kerja dan semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perhatian perusahaan dalam menurunkan tingkat stress kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan sangatlah penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan. Untuk itu, peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini sebagai bahan penelitian. Penulisan mengenai stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja akan diteliti lebih lanjut pada bab berikutnya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan bahwa kinerja pada karyawan juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan
2. Kompensasi yang rendah
3. Tingkat kedisiplinan yang kurang
4. Lingkungan kerja yang kurang mendukung
5. Tingkat stress kerja yang tinggi
6. Semangat kerja yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, ternyata masalah kinerja karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Pengaruh stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Gikoko Kogyo Indonesia”.

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah dan latar belakang masalah maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja pada karyawan?

2. Apakah terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pada karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dalam studi di jenjang perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

- a. Bagi mahasiswa UNJ

Dapat dijadikan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi.

- b. Bagi UNJ

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.

Guna dapat dipergunakan sebagai bahan referensi di lain waktu.

3. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam mengambil keputusan

mengenai masalah kinerja karyawan dalam bekerja.

4. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.