

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, bidang ketenagakerjaan atau bidang sumber daya manusia (*human resource*) yang berada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak bisa dipandang sebelah mata. Hal ini diakibatkan karena perusahaan membutuhkan tenaga kerja atau karyawan untuk menjalankan aktifitas usahanya. Hal ini mengakibatkan perusahaan, apapun itu jenisnya, amat sangat bergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kualitas dari sumber daya manusia (SDM) perusahaan yang dalam hal ini adalah karyawan akan terlihat dari prestasi kerja yang mereka tunjukkan selama mereka bekerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki prestasi dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkannya. Untuk mewujudkan prestasi kerja yang baik, bukan merupakan suatu indikasi yang mudah, karena melibatkan manusia itu sendiri, sarana penunjang, keterampilan/*skill* maupun bakat dan minat setiap individu pekerja. Dalam hal ini pihak perusahaan diharapkan lebih peka dan tanggap terhadap resiko yang kemungkinan terjadi sewaktu-waktu. Perusahaan harus dapat menjaga aset berharga yang dimilikinya (dalam hal ini adalah karyawan) agar mereka tidak beralih kerja di perusahaan lain yang dinilai lebih bisa memberikan keuntungan dan kenyamanan bagimereka.

Mengingat kedudukan karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam hal ini adalah karyawan akan terlihat dari prestasi kerja yang mereka tunjukkan selama mereka bekerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki prestasi dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika hasil lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Segala harapan karyawan dan target perusahaan akan tercapai, manakala karyawan mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan dan beban kerja yang dihadapinya. Tetapi dalam proses penyesuaian itu mungkin karyawan akan mengalami berbagai masalah, yang disebabkan oleh beberapa faktor. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan stres kerja.

Motivasi kerja menjadi bagian yang sangat penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik dengan maksud mendapatkan imbalan/balas jasa untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan/organisasi. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Pemberian motivasi kerja berarti memberikan kesempatan kepada karyawan agar mampu mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya dan berusaha semaksimal mungkin menunjukkan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan. Motivasi kerja dapat memberikan manfaat salah satunya bisa mendorong kesuksesan seseorang didalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya.

Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan semakin giat dalam bekerja dan menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Namun pada kenyataannya karyawan belum sepenuhnya menunjukkan motivasi kerja secara maksimal. Hal ini salah satunya bisa disebabkan karena pimpinan kurang memberikan penghargaan/pujian kepada karyawan apabila karyawan mampu mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Apabila karyawan melakukan tidak mampu menyelesaikan tugas-tugasnya (melakukan kesalahan) selalu mendapat tegurandari pimpinan. Pimpinan kurang memberikandorongan agar karyawan menggunakan motivasi kerja pada dirinya sebagai penyemangat mereka dalam bekerja. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan dapat menyebabkan prestasi kerja karyawan menjadi menurun.

Suatu cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja adalah melalui kompensasi. Kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan merupakan kewajiban perusahaan. Karena karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan atas hasil kerja dan kontribusi yang telah mereka tunjukkan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan akan membuat karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja dan karyawan akan dapat terus termotivasi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Namun krisis perekonomian saat ini membuat perusahaan harus mengkaji ulang kebijakan kompensasi mereka, dengan menekan sekecil mungkin pengeluaran mereka termasuk pada pemberian kompensasi untuk karyawan. Hal ini tentunya akan membuat karyawan menjadi kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, karena tidak sesuai dengan prestasi kerjanya. Dan hal ini berakibat pada penurunan prestasi kerja.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung terciptanya suatu pelaksanaan kerja aman

dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif antara lain seperti ruang kerja yang tidak sempit, cahaya yang cukup, suhu udara yang sejuk, desain kantor yang dirancang sesuai dengan pekerjaan serta terhindar dari kebisingan. Lingkungan kerja yang kondusif karyawan dapatsuasana yang menyenangkan, aman, nyaman dalam bekerja sehingga karyawan akan lebih giat bekerja untuk mencapai prestasi kerja.

Akan tetapi terkadang perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerja yang tidak kondusif bagi karyawannya seperti peralatan kantor yang masih minim, desain kantor yang buruk membuat karyawan kurang memiliki privasi, suhu udara yang terlalu panas atau dingin, cahaya yang buruk dan ruang kerja yang sempit. Keadaan lingkungan kerja yang tidak mendukung tersebut akan berdampak pada penurunan prestasi kerja karyawan.

Kepuasan kerja memegang peranan penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Kepuasan dalam bekerja merupakan keinginan setiap karyawan karena dengan adanya kepuasan kerja membuat karyawan merasa senang dalam pekerjaannya. Kepuasan karyawan akan ditunjukkan dengan kesediaan karyawan untuk bekerja dengan semaksimal mungkin mengeluarkan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Tercapainya kepuasan kerja pada diri karyawan akan membuat mereka meningkatkan prestasinya.

Namun pada kenyataannya kepuasan kerja karyawan masih sulit direalisasikan, sebab keinginan dan kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi oleh perusahaan. Pihak perusahaan hanya terfokus untuk mengejar keuntungan sebesar mungkin dan menjadikan karyawan sebagai alat, dimana pimpinan hanya memberikan perintah kepada karyawan untuk bekerja

sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan. Karyawan hanya menunggu perintah dari pimpinan, tidak dapat mengaktualisasikan dirinya dan tidak memiliki kebebasan untuk mengeluarkan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik dalam bekerja. Hal tersebut akan membuat karyawan tidak puas dalam bekerja, karena karyawan tidak dapat mengembangkan bakat atau talenta yang dimilikinya. Jika kepuasan kerja karyawan belum dipenuhi oleh perusahaan maka akan sulit bagi perusahaan untuk merealisasikan tujuannya. Karena tidak tercapainya kepuasan kerja pada karyawan, hal ini dapat berakibat pada penurunan prestasi kerja.

Komunikasi memegang peranan penting bagi kehidupan suatu perusahaan. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama antara manusia yang terlibat dalam suatu perusahaan dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Komunikasi akan berhasil apabila pengirim pesan dan penerima pesan sama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya diinformasikan. Adapun manfaat dari komunikasi dalam perusahaan untuk menciptakan hubungan kerja yang kondusif antara pimpinan dan karyawan, dan antar sesama karyawan. Penggunaan teknik komunikasi yang tepat dari pimpinan akan membantu kelancaran karyawan dalam bekerja sehingga prestasi kerjanya dapat meningkat

Tetapi pada kenyataannya, arus penyampaian informasi dari pimpinan kepada bawahan yaitu para karyawan tidak berjalan lancar. Karyawan tidak mendapatkan informasi seharusnya mereka ketahui. Hal tersebut dapat menghambat aktivitas karyawan dalam bekerja, sehingga bisa berdampak pada prestasi kerja karyawan yang menurun.

Stres kerja bisa terjadi pada setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan

psikis, yang mempengaruhi seseorang. stres jika dikelola dengan baik bisa memberikan suatu rangsangan sehat untuk mendorong seseorang agar dapat memberikan tanggapan positif terhadap tantangan-tantangan yang dihadapi sehingga mereka terpacu untuk mengarahkan segala sumber daya yang ada pada dirinya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Bila ini yang terjadi maka stres pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja.

Namun stres yang timbul sekarang ini biasanya disebabkan karena kondisi kerja. Timbulnya stres kerja biasanya terjadi karena beban kerja yang berlebih, tekanan atau desakan waktu yang berakibat menimbulkan stres kerja bagi karyawan. Pada akhirnya stres kerja yang terjadi pada kondisi tersebut akan berdampak buruk bagi kesehatan mental dan fisik karyawan. Karyawan tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh, sehingga tidak mampu lagi mengambil keputusan-keputusan yang tepat bagi dirinya. Jika stres kerja karyawan belum bisa diatasi akan berakibat pada penurunan prestasi kerja.

PT Hadimarista Karya merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan umum ekspor dan import pengadaan barang-barang pabrik khususnya EDM (Elektric Dics Machine) Wire Cut Accesoris. Pada hasil pengamatan dan informasi dari karyawan gejala menurunnya prestasi kerja pada karyawan adalah beban kerja yang berlebih serta tekanan akan target-target perusahaan yang tinggi membuat karyawan memiliki beban yang cukup. Banyaknya tugas yang harus dikerjakan akan menjadi sumber stres jika tidak sebanding dengan kemampuan karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan tidak dapat mengendalikan stres kerja sehingga tidak memiliki obsesi dan tantangan terhadap dirinya untuk melakukan sesuatu ke arah yang lebih baik. Jika karyawan tidak dapat mengendalikan stres kerja maka karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan

menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik. Pada akhirnya stres kerja akan berdampak buruk pada kesehatan fisik, fisiologis dan psikologis karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang stres kerja dengan prestasi kerja pada karyawan di PT Hadimarista Karya Bekasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikembangkan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan yang belum optimal
2. Pemberian kompensasi yang belum sesuai
3. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
4. Kepuasan kerja karyawan yang rendah
5. Penyampaian informasi antara pimpinan dan karyawan tidak berjalan lancar
6. Tingginya stres kerja pada karyawan

C. Pembatasan masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka fokus penelitian ini akan dibatasi hanya pada masalah “hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, dapat diajukan perumusan masalah yaitu “ apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja”

E. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- 1) Peneliti

Selain untuk melatih penulis dalam melakukan penelitian juga untuk menambah wawasan, pengetahuan dan mengembangkan cara berfikir yang lebih positif tentang permasalahan dalam lingkup organisasi dan pengembangan sumber daya manusia ke depan.

2) Mahasiswa Administrasi perkantoran

Untuk menambah khasanah pengetahuan dan mengembangkan cara berfikir kritis, kreatif, dinamis dan membangun khususnya dalam lingkup perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Administrasi Perkantoran untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

3) Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bahan studi lanjutan mengenai permasalahan yang terjadi dalam tubuh organisasi/perusahaan menuju upaya peningkatan kinerja dan produktivitas pekerja. Selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi, bacaan dan acuan bagi perpustakaan.

4) Organisasi/Perusahaan

Berguna sebagai masukan dalam pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana konsep dan cara pengelolaan sumber daya manusia yang lebih positif dan efektif demi eksistensi organisasi.

5) Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi penelitian lebih lanjut tentang sumber daya manusia yang memungkinkan akan dilakukan dimasa yang akan datang.