

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, dan baik pada instansi pemerintah, perusahaan atau usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja, pegawai, dan buruh pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen Sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi.

Suatu organisasi atau lembaga harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan asset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Tujuan perusahaan tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif dari karyawan meskipun perusahaan memiliki alat dan teknologi yang begitu canggihnya. Pada hakekatnya perusahaan dan karyawan saling membutuhkan, peran aktif dan dominan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi baik sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Selain tekanan

yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres.

Dalam dunia bisnis yang berkembang semakin pesat yang terlihat dari persaingan, serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan pola kehidupan karyawan. Berbagai macam keinginan dan kebutuhan diharapkan dapat terpenuhi dengan bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan oleh karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka.

PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang *Developer-Contractor-Supplier* yang ada di Palembang maupun diluar Palembang. PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri berlokasi di JL.Sebatok (Tembusan Patal – Pusri) No. 1B Palembang. Dibidang *Developer*, perusahaan ini membangun sejumlah ruko untuk dijual kembali maupun secara tunai. Dibidang *Contractor*, perusahaan ini mengerjakan pekerjaan sesuai pasal-pasal yang terdapat didalam surat perjanjian atau kontrak. Dibidang *Supplier*, perusahaan ini menyediakan alat-alat untuk pengguna jasa sesuai kontrak yang telah disepakati.

Terlepas dari itu hasil yang telah dicapai perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawannya yang hebat sehingga mampu membuat PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri ini berkembang dengan pesat. Sering kali waktu dan anggaran

yang tidak realistis yang di beri perusahaan membuat karyawannya mengalami tekanan kerja dan beban pikiran saat bekerja sehingga membuat tidak banyak karyawan mengalami stres kerja dan menurunnya prestasi kerja karyawan tersebut. Setiap yang terlibat dalam proyek harus bisa bekerjasama dengan baik dan harus dapat memahami kalau setiap proyek memiliki durasi waktu tertentu sesuai dengan anggaran dan sasaran atau target proyek yang telah ditetapkan. Semakin paham ruang lingkup pekerjaan maka menentukan waktu dan anggaran proyek akan semakin realistis sehingga tingkat keberhasilan proyek akan semakin tinggi, sebaliknya semakin tidak paham ruang lingkup pekerjaan maka menentukan waktu dan anggaran semakin tidak realistis sehingga tingkat kegagalan proyek juga akan semakin tinggi.

Sebagai manusia biasa, karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri tentunya saat ini dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di suatu sisi mereka harus bekerja secara optimal dengan waktu dan anggaran yang telah di tetapkan sebelumnya demi tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang telah diharapkan bersama, sementara disisi lain karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan, kondisi ini tentunya akan menimbulkan stres kerja.

Oleh sebab itu penting penting bagi perusahaan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres kerja. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu

memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Lebih jauh lagi bahwa stres yang terlalu tinggi akan berakibat negatif bagi perusahaan dan juga prestasi kerja karyawan yang menurun. Menanggapi kondisi yang seperti ini, maka perusahaan dituntut untuk menjaga agar karyawan tidak sampai mengalami stres yang terlalu berlebihan sehingga karyawan akan dapat bekerja lebih baik dan optimal dalam meningkatkan prestasi kerja dengan tujuan agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lancar sesuai tujuan yang diharapkan.

Masalah atau penyimpangan yang biasa terjadi dalam suatu instansi antara lain biasanya dapat disebabkan oleh meningkatnya masalah stres kerja yang terjadi baik di dalam pekerjaannya itu sendiri maupun di luar pekerjaannya pada instansi tersebut, suatu instansi menyadari dengan memperhatikan para karyawan dengan baik merupakan rasa tanggung jawab dan sikap mendidik bagi para karyawan disertai dengan tugas yang diberikan oleh instansi agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana atau prosedur yang telah ditetapkan.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Stress harus dikenali sehingga dapat dicegah dan diupayakan solusinya agar tidak menghambat prestasi kerja karyawan.

Menurut penelitian Ramadhany, dkk (2012), prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukkan hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ada dalam suatu perusahaan. Adapun berhasil tidaknya suatu pelaksanaan kerja di suatu instansi untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas dari sumber daya dalam melaksanakan segala prosedur kerja yang terorganisir dengan baik serta berkesinambungan.

Hal ini pula yang membuat karyawan menjadi kurang termotivasi dalam pekerjaannya, dan pada akhirnya ada berapa karyawan yang sering tidak hadir dikarenakan berbagai macam alasan. Data tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**

Data absensi karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri periode 2017.

<b>Periode</b>	<b>Cuti</b>	<b>Alasan Sakit</b>	<b>Alasan Izin</b>	<b>Tanpa Alasan</b>
<b>Januari</b>	-	1	9	-
<b>Februari</b>	11	1	9	-
<b>Maret</b>	-	10	3	-
<b>April</b>	-	15	3	-

Sumber: PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang

Menurut data absensi tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan lebih dominan menggunakan alasan sakit, yang dikarenakan tekanan kerja dan beban pikiran saat bekerja sehingga membuat tidak banyak karyawan mengalami stres kerja dan menurunnya prestasi kerja yang di sebabkan oleh waktu dan anggaran yang tidak realistis yang di beri perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang** ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri”.

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penulisan menjadi terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang, khusus untuk karyawan pelaksana dan tim nya.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui apakah stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

## **1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai stres kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.

## **2. Manfaat praktis**

Sumbangan pemikiran bagi tempat penelitian PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang dalam menetapkan kebijakan-kebijakan para pegawai khususnya mengenai tentang stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.

### **1.5 Sistematika penulisan**

Sistematika penulisan proposal ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran garis-garis besar secara jelas tentang isi dari pada proposal ini sehingga terlihat jelas apa hubungan antara bab yang satu dengan bab-bab yang lainnya. diantaranya sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Berisi tentang landasan teori penunjang, penelitian terdahulu yang sejenis, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

#### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data.

#### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan di uraikan secara singkat sejarah dari PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang dan juga akan dilakukan penelitian tentang bagaimana Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini bersisikan kesimpulan yang dibuat penulis setelah melakukan analisis dan interpretasi data sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk jawaban atas rumusan masalah yang telah dibuat oleh penulis. Selain itu dalam bab ini dirumuskan juga saran untuk lembaga terkait dalam rangka perbaikan.