

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini menuntut daya saing yang tinggi, yang berarti perusahaan perlu melakukan inovasi agar tidak tertinggal, dengan demikian sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan tersebut harus lebih produktif dan melakukan pekerjaan lebih baik dari waktu ke waktu. Karyawan atau sumber daya manusia adalah unsur yang mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan. Karyawan berperan menjadi penggerak seluruh aktivitas kerja yang dilakukan. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dikelola dengan baik guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Perubahan yang terjadi terus menerus di era globalisasi saat ini memaksa setiap karyawan untuk mampu beradaptasi. Mereka yang tidak siap menghadapinya akan terjebak pada situasi penuh pertentangan. Gejala yang muncul sebagai bentuk perlawanan dari perubahan adalah stres. Menurut Handoko (2011:200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Dampak dari stres pun beraneka ragam, dapat mempengaruhi kesehatan mental maupun fisik namun juga ada dampak positifnya.

Setiap orang dalam suatu organisasi pasti pernah mengalami stres kerja. Untuk mencegah agar stres kerja tidak berlangsung terus menerus diperlukan suatu pengelolaan stres kerja. Sebagai pihak manajemen, mengelola stres pekerja lebih bersifat pemahaman pada penyebab stres dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Suatu instansi atau organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang hendak dicapai bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus memiliki perencanaan kinerja sebagai suatu proses di mana atasan dan bawahan bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan pegawai pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan tersebut.

Pengertian kinerja oleh Suprihanto (2013:33) mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu atau telah disepakati bersama. Bila pegawai dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula. Akan tetapi, adakalanya perencanaan kinerja oleh organisasi tidak berjalan efektif karena adanya suatu penyebab tertentu. Faktor yang menyebabkan hal tersebut karena adanya tekanan kerja dari atasan, lingkungan kerja yang tidak harmonis dan tenggang waktu penyelesaian tugas yang irrasional sehingga membuat pegawai mengalami stres.

Masalah-masalah seperti itu membuat perencanaan kinerja menjadi tidak efektif, karena stres kerja dapat menurunkan kinerja dan semangat pegawai dalam bekerja.

Stres yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan seseorang menjadi tidak jernih dalam berfikir dan bersikap serta sulit mengambil keputusan yang tepat. Akibat yang paling mengkhawatirkan adalah kinerja karyawan akan menurun, karyawan tersebut lari dari tanggung jawabnya, frustrasi kerja, absensinya meningkat bahkan berhenti kerja. Oleh karena itu pengendalian stres kerja sangat dibutuhkan sehingga stres bisa berada dalam tingkatan yang tepat

untuk meningkatkan kinerja karyawan. Efektivitas proses komunikasi dua arah antara pihak manajemen dan karyawan adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya karena stres akan selalu menimpa pekerja maupun organisasi

Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 1954 Tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh Pasal 2 Ayat 1,2 dan 3 menyatakan bahwa cuti adalah hak pekerja yang telah memiliki masa kerja 12 bulan dan setiap bulannya telah melakukan pekerjaan Selama 23 hari kerja, maka pekerja tersebut berhak mendapatkan istirahat tahunan maksimal sebanyak 12 hari kerja. Pekerja yang tidak masuk kerja wajib mengirim surat izin, pekerja yang tidak masuk kerja karena sakit harus ada keterangan dari dokter, dan pekerja yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dianggap mangkir dengan konsekuensi potong gaji.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan , maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA , BEASISWA, LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.INDOMARCO PRISMATAMA “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama.
- b. Apakah beasiswa berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama.
- c. Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama

- d. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat stress kerja karyawan PT indomarco prismatama
- b. Untuk mengetahui pengaruh beasiswa kerja terhadap PT indomarco prismatama
- c. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan PT indomarco prismatama
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan stres kerja, beasiswa, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT indomarco prismatama

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

- a. Penelitian ini digunakan untuk mengaplikasikan teori yang ada kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia khususnya permasalahan mengenai stres kerja, beasiswa, loyalitas karyawan terhadap kinerja PT Indomarco Prismatama.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan memberikan tambahan informasi bagi para peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis.

1) Manfaaf penelitian

a) Bagi Perusahaan

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- 1) Meningkatkan wawasan keilmuan dan kemampuan meneliti permasalahan yang sesuai dengan disiplin ilmu peneliti.
- 2) Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

b) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja dan kualitas pelayanan publiknya semakin baik.

c) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

d) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.