BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dengan semakin pesatnya ilmu dan teknologi serta datangnya era bebas sekarang ini di dunia bisnis semakin dipengaruhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). SDM didalam perusahaan merupakan sesuatu yang esensial untuk menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada umumnya kehidupan di dalam perusahaan apapun bentuk dan sifatnya baik yang bergerak di bidang perdagangan maupun yang bergerak di bidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

SDM merupakan sumber daya yang paling strategis dan penting diantara sumberdaya sumberdaya lainnya. Bagaimanapun melimpahnya sumber daya tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas, akan mengganggu kelangsungan perusahaan. SDM yang berkualitas bisa dilihat dari hasil kerjanya. Dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seseorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana mengelola SDM agar mengarah pada hasil kerja yang baik. Kinerja manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan manakala potensi mereka dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan manusia dalam perusahaan sangat penting, maka setiap perusahaan banyak berlomba-lomba memberdayakan potensi karyawannya

guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan.

Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan merusak, seperti dijelaskan pada ”hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stress dengan kinerja seperti huruf U terbalik” (Mas’ud, 2002:20). Selain stres kerja, Perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

PT. Nobel Industries Bandung sebagai salah satu perusahaan permadani/carpet di Bandung dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja.

Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja diantaranya stres kerja, dan penurunan kinerja.

Di PT. Nobel Industries Bandung karyawan mengalami stres kerja sehinggga kinerja menurun. Penyebab terjadinya stres terhadap karyawan disebabkan adanya

beban kerja yang diberikan cukup berat, sehingga karyawan mengalami stres kerja yang membuat karyawan menjadi kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya, diakibatkan oleh upah atau pendapatan yang tidak sebanding dengan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan sedikit menurun, adanya tingkat ketegangan dan kesalahan dalam berproduksi yang menuntut karyawan dalam bekerja perlu kehati-hatian agar kualitas produksi bisa dipertahankan, mengakibatkan karyawan merasa khawatir akan hasil pekerjaannya sehingga karyawan mengalami sedikit stres, dan gejala stres yang dirasakan oleh karyawan hal ini dapat dilihat juga dari adanya kebosanan terhadap pekerjaan terutama bagi karyawan yang memiliki masa kerja yang lama dikarenakan pekerjaan yang monoton/itu-itu saja, serta karyawan PT. Nobel Industries Bandung mengalami stres kerja dalam usahanya untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Stres kerja di atas merupakan pembuktian bahwa keberadaan stress amat sangat merugikan dalam suatu perusahaan atau instansi, karena stress kerja dapat membuat karyawan tidak dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sehingga memperangaruhi kinerja karyawan menjadi menurun.

Dapat diketahui pula di PT. Nobel Industries Bandung karyawan mengalami penurunan kinerja, dilihat dari absensi menurun yang diakibatkan oleh adanya beberapa karyawan yang menyuruh kepada sesama karyawan untuk saling mengabsenkan sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun,dan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada beberapa orang karyawan PT. Nobel Idustries Bandung yaitu Pak Dany Hardiansyah , bahwa stress kerja berdampak terhadap kinerja karyawan. Suasana kerja yang tidak nyaman seperti beban kerja yang berlebih secara psikologis akan menimbulkan stress dilingkungan

kerja. Karyawan yang bekerja dalam suasana tertekan tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang baik dan berprestasi. Hal tersebut secara tidak langsung akan menghilangkan peluang untuk mendapatkan promosi .

Berawal dari latar belakang diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian mengenai stres kerja yang tertuang dalam bentuk penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan mengambil judul " **Analisis stres kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pada PT. Nobel Industries Bandung".**

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Berupa beban kerja yang berlebihan, keterdesakan waktu, pekerjaan yang monoton, berulang-ulang dan tidak variatif.
2. Adanya kekurang menaati tata tertib, kehadiran yang kurang maksimal

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana stress kerja karyawan pada PT. Nobel Industries Bandung
2. Bagaimana kinerja karyawan pada pada PT. Nobel Industries Bandung
3. Seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nobel Industries Bandung

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penulis mengadakan penelitian ini adalah untuk memperoleh data-data dan gambaran sebenarnya dilapangan mengenai : Pengaruh stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dan analisa pada penyusunan usulan penelitian.

Tujuan yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui stres kerja pada PT. Nobel Industries Bandung
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Nobel Industries Bandung
3. Untuk menganalisis pengaruh antara stres kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT. Nobel Industries Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan mempunyai 2 (dua) kegunaan utama, yaitu (1) Kegunaan oprasioanal dan (2) Kegunaan Pengembangan Ilmu. Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan :

1.4.1. Kegunaan Operasional

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan yang baik dalam pengambilan keputusan menyangkut stress kerja dan semangat kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak terkait

Diharapkan dapat memberikan informasi yang baik tentang pengaruh stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Pengembangan Ilmu

1. Bagi Penulis

Dapat memperluas pengetahuan mengenai stress kerja dan semangat kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat menjadikan suatu bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut menyangkut pengaruh stress kerja dan semangat kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi untuk melaksanakan penelitian ini adalah di PT. Nobel Industries Bandung yang berlokasi di jl. Soekarno Hatta No.817 Bandung, Telp (022) 7801111 Email : www. nobelcarpets.com. Waktu penelitian dilakukan bulan September 2010 sampai dengan Februari 2011.

Waktu Penelitian

Adapun Waktu penelitian dimulai pada bulan September 2010 sampai dengan bulan Februari 2011.

Tabel 1.1
Waktu Penelitian

NO.	KETERANGAN	SEP				OKT				NOV				DES				JAN				FEB			
		1	2	3	4	1	1	2	3	4	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Awal																								
2.	Pengajuan judul penelitian																								
3	Penelitian lapangan																								
4	Penyusunan dan bimbingan UP																								
5	Pelaksanaan sidang UP																								
6	Penyusunan dan bimbingan Skripsi																								
7	Pelaksanaan sidang skripsi																								