

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi telah bergulir, persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu energi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan (Sutrisno, 2011:3).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia yang

baik, sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2011:3).

Didalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting. Meskipun saat ini berada, atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, bukan suatu alasan untuk mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pandangan atau filsafah yang dimiliki masyarakat menunjukkan hal tersebut dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha (Ranupandojo dan Husnan, 1990:3).

Bekerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan sering kali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapai dan orang berharap aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawa suatu keadaan yang lebih memuaskan dari sebelumnya (Pandji Anoraga, 1992:11).

Bagi suatu perusahaan yang mengedepankan pelanggan sebagai asset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat mobilitas (kinerja) dan kemampuan manusia yang bekerja dalam perusahaan. Dengan peranan penting dan strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Maka tidaklah

berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada organisasi tersebut.

Salah satu usaha yang di butuhkan orang lain adalah usaha pembuatan kue, dimana dalam bisnis jasa pembuatan kue, peningkatan kinerja sumber daya manusia menjadi hal penting yang sangat berpengaruh terhadap loyalitas pelanggan, mengingat persaingan dalam bisnis ini bukan hanya dalam menjual makanan tetapi bagaimana meningkatkan kualitas dan kuantitas makanan yang di produksi..

Secara umum jasa pembuatan kue terdiri dari pemesanan kue dari konsumen dan penjualan kue secara langsung. Pemesanan kue dari konsumen merupakan salah satu pemesanan yang bersifat permintaan pribadi langsung dari konsumen ke toko dan pembuatan kue harus sesuai dengan permintaan konsumen sedangkan penjualan kue secara langsung adalah penjualan kue yang di mana kue di sediakan oleh toko dimana jenis kue yang di jual adalah kue yang yang menjadi ciri khas toko tersebut.

Dalam proses bekerja, salah satu hal yang kerap terjadi adalah ketika para pekerja merasakan atau mengalami, kelelahan ataupun kejenuhan dalam melakukan pekerjaannya. Rasa jenuh ataupun lelah kerap terjadi dalam dunia pekerjaan yang disebabkan karena beberapa hal, dan itu sangat mengganggu aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rasa jenuh ataupun lelah dalam bekerja dapat menimbulkan

stress kerja. Sebuah kondisi atau perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi kerjanya.

Stress kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi kerjanya. Menurut *Panji Anoraga (2001 ; 2008)*, stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut Gibson dkk (1996 ; 339), menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian di perantara oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Berdasarkan definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Stress yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, sebagai hasilnya pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stress juga dapat membantu atau fungsional tetapi dapat juga berperan salah atau merusak prestasi kerja.

Secara sederhana ini berarti stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja. Tergantung seberapa besar tingkat stress yang di alami oleh karyawan tersebut.

Kerja dengan beban yang sangat tinggi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung, irama kerja juga sangat tinggi untuk mengejar batas waktu yang telah di tentukan pada praktiknya akan memunculkan kondisi yang membuat pegawai tertekan dalam bekerja. Lebih-lebih jika pegawai juga tidak di bekali dengan informasi tentang tugas dan kewajiban yang maka akan menimbulkan kondisi stress kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Beban kerja kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. Beban yang berlebihan terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan.

Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antar pekerja, pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja.

Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan , keputusan , menggunakan kemampuannya untuk berfikir dan menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Adanya

aturan terkadang membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang didapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

Robbins (1998), mengemukakan faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stress kerja antara lain :Faktor lingkungan, factor organisasional dan individual. Faktor lingkungan di mana perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stress di kalangan karyawan. Faktor organisasional merupakan tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu sedangkan faktor individual merupakan kondisi yang mempengaruhi kehidupan secara individual seperti factor ekonomi, keluarga dan kepribadian karyawan itu sendiri.

Sementara itu, Sarafino (1994) yang mempengaruhi stress kerja terdiri dari: Tuntutan kerja yang terlalu tinggi, seperti pekerjaan di luar control pekerja yang harus di lakukan secara berulang dan terus menerus, evaluasi lampiran kerja oleh atasan, perubahan tanggung jawab dalam kerja.

Lingkungan kerja memegang peranan yang penting dalam suatu perusahaan dan di jalankan untuk menjalankan kegiatan operasi. Lingkungan kerja di butuhkan oleh perusahaan untuk sarana bagi karyawan dalam menjalankan tugas yang di bebaskan oleh

perusahaan. lingkungan kerja yang kurang baik maka pekerjaan yang dikerjakan karyawan akan berjalan tidak optimal maka dapat menyebabkan stress kerja yang di alami oleh karyawan.

Perusahaan feni bakery di kabupaten konawe provinsi sulawesi tenggara, ini adalah perusahaan kue tradisional di daerah tersebut. pada perusahaan ini mempunyai kualitas kue yang sangat bagus dan banyak digemari masyarakat kabupaten konawe. dan penjualan mereka sangat laris dibanding dengan kue-kue yang beredar di jaman sekarang. Pada perusahaan tersebut sangat menekankan kualitas pelayanan dan semangat kerja para karyawan demi untuk mewujudkan majunya perusahaan kue tersebut.

Maka dari itulah saya sangat tertarik untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut karena adanya persaingan kue tradisional dengan kue jaman sekarang yang kita sudah tau.

Dari penjelasan diatas, maka penulis dapat mengangkat judul “  
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA SUMBER  
DAYA MANUSIA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN FENI  
BAKERY DI KABUPATEN KONAWE SULAWESI TENGGARA”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dapat diartikan sebagai suatu pernyataan yang lengkap dan rinci mengenai ruang lingkup masalah yang akan

diteliti berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah (Suryabrata, 2000).

Dari latar belakang permasalahan, maka masalah yang diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?
2. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?
3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Stress Kerja?
4. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Stress Kerja?
5. Apakah Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.



3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### a. Teori

Mengembangkan mata kuliah manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja sumber daya manusia.

##### b. Praktis

Sebagai referensi mengambil keputusan di Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara. Khususnya pada perusahaan Feni Bakery.

##### c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis.

##### d. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian yang lebih mendalam bagi para peneliti selanjutnya.