

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan dalam merekrut karyawan sebagai sumber daya manusia sesuai dengan kriteria perusahaan yang memiliki keahlian yang dapat mendukung operasional perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang yang berkerja di dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang berperan penting didalam organisasi yang dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Susan, Eri (2019:959) manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

Adapun pendapat menurut Arsyad, Firza (2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu wadah untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan, para anggota suatu organisasi atau perusahaan agar dapat melakukan segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi secara terstruktur agar tercapai tujuan bersama yang sudah terencana. Sedangkan menurut Tawaqal, Chris., Agussalim., M., Haryati, Rice (2019:97) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu, konsep manajemen bersifat universal dengan menggunakan kerangka berpikir keilmuan, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsipnya.

Perusahaan pada dasarnya selalu berupaya untuk mencapai profit yang maksimal, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik agar tercapai produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Siagian (dalam Agustin, 2014) produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerjaan atau karyawan. Adapun penjelasan lain yaitu, produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Swasta dan Sukotjo, 20015 dalam Ruliana, 2017). Sedangkan menurut Pranoto (2014) produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal.

Perusahaan yang memiliki produktivitas kerja karyawan yang baik maka akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia pada perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi maka perlu upaya dalam meningkatkan prestasi kerja. Semakin banyak karyawan yang prestasi kerjanya tinggi maka produktivitas di suatu perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Menurut Yamanie, Ibnu Yarham dan Syaharuddin (2016:57) prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Sunyoto (2015:38) prestasi

kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Prestasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukan. Hal ini dikemukakan oleh (Rivai dalam Novitasari, 2016) prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Perusahaan dalam kegiatan usahanya memberikan tugas kepada karyawan yang harus mampu dilesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan . Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan dapat mencapai target atau hasil yang sama, karena tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama pula dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut menyebabkan stres kerja karena adanya tekanan dalam pekerjaan dan tidak dapat bekerja dengan baik. Stres kerja Menurut Tawaqal, Chris., Agus Salim., M., Haryati, Rice (2019:97) stres kerja merupakan suatu kondisi yang mencipatakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Adapun pendapat dalam Priansa (2017:312) stres kerja adalah ketidak seimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, dan lainnya dari individu. Menurut Smet (2014) stres kerja adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya, sehingga menimbulkan presepsi jarak antara tuntutan yang berasal dari suatu dengan sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial.

Meningkatnya stres kerja oleh karyawan akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Faktor yang dapat membuat karyawan stres kerja yakni adanya tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan. Namun, disisi lain produktivitas dapat meningkat adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan akan menjadi lebih produktif dalam bekerja.

Faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman sangat penting bagi karyawan untuk bekerja. Menurut Sunyoto (dalam Wahyuningsih, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2011:21 dalam Suhardi, 2015) Lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapkan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Pramesti, Afifah Ardiyanti (2019:2) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya didalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan objek yang berada disekitar karyawan yakni terdapat lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat rumusan masalah berupa:

1. Implementasi prestasi kerja seperti apakah yang tepat terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Implementasi stres kerja karyawan seperti apakah yang tepat terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Implementasi lingkungan kerja seperti apakah yang tepat terhadap produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui implementasi prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Mengetahui implementasi stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Mengetahui implementasi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:]

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah :

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan lebih bagi penulis tentang manajemen sumber daya manusia.

- b. Hasil dari penelitian dapat menjadi ilmu tambahan tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

- a. Hasil ini dapat menjadi acuan bagi pembaca
- b. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi yang membutuhkan terkait tentang prestasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.