

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan segala bentuk perubahan yang terjadi. Organisasi yang adaptif akan mampu bertahan dan bersaing serta memiliki sumber daya yang handal untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan pandangan manajemen saat ini, manusia tidak hanya diposisikan sebagai sumber daya utama dalam organisasi, tetapi manusia sudah diposisikan sebagai asset organisasi dimasa depan atau lebih populer dikenal sebagai *human capital*. Apabila organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, berkualitas, berintegritas, dan memiliki komitmen yang tinggi maka organisasi akan berkembang dengan baik dan pesat.

Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, diberi perhatian yang baik dan dipenuhi segala hak- haknya dalam organisasi, karena sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam organisasi. Untuk dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain maka tenaga kerja (SDM) harus memiliki prestasi kerja yang baik dalam perusahaan, dengan memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Permasalahan mengenai sumber daya manusia pada saat ini masih menjadi perhatian utama bagi perusahaan atau instansi. Seiring dengan berkembangnya teknologi, sumber daya manusia membutuhkan berbagai cara untuk menyeimbangkan kemajuan tersebut agar terwujudnya prestasi kerja yang diharapkan organisasi. Prestasi kerja adalah suatu hasil daripada pekerjaan yang telah dibebankan kepada seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas kemampuan yang dimilikinya.

Pernyataan tersebut di perkuat dalam jurnal (Marina Ramadhany 2013), cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu dengan program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dan fasilitatif. Adapun maksud dari ekonomis dan fasilitatif yaitu tunjangan dan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Diperkuat kembali dalam jurnal (Bahrul Ilmi 2002), diperlukan pengelolaan stres kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan yang rendah merupakan ancaman yang serius bagi perusahaan, selain dapat mengakibatkan perusahaan kalah bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis juga dapat menghambat jalannya kegiatan operasional perusahaan. Pentingnya prestasi kerja karyawan akan menjadi tolak ukur seberapa baik dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Rendahnya prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan masalah yang masih banyak dijumpai dan harus segera diatasi. Rendahnya prestasi kerja menjadi salah satu cerminan bahwa belum berhasilnya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya.

Salah satu cara yang harus dilakukan untuk upaya peningkatan prestasi kerja adalah dengan memberikan tunjangan dan pelayanan sebagai bagian daripada program kesejahteraan karyawan diluar gaji dan upah langsung. Perusahaan harus menyadari bahwa kebutuhan setiap manusia berbeda dan semakin bertambah, maka untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya berupa tunjangan dan pelayanan yang adil dan layak serta fasilitas pendukung didalam lingkungan kerja yang memadai. Dalam era modern seperti saat ini, masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya terutama kesejahteraannya. Karyawan hanya diposisikan sebagai tenaga kerja semata bukan merupakan asset yang harus dijaga dalam waktu berkepanjangan, yang nantinya akan kembali dirasakan manfaatnya kepada perusahaan itu sendiri.

Tunjangan adalah penghasilan tambahan diluar gaji dan upah yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dalam bentuk uang seperti tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan anak, dan lain sebagainya. Karyawan merupakan modal utama bagi perusahaan, tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan mampu menjalankan kegiatan usahanya. Pemberian tunjangan diharapkan mampu memberikan rasa nyaman, aman, dan bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan dengan harapan bahwa prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

Pelayanan adalah penghasilan tambahan diluar gaji dan upah yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dalam bentuk bukan uang atau non materi seperti rumah dinas atau mes, kendaraan dinas, mushola, kantin, dan lain

sebagainya. Pelayanan yang diberikan perusahaan adalah untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja dan memelihara loyalitas karyawan pada perusahaan baik itu pelayanan dalam bentuk penyediaan sarana dan prasarana yang akan memudahkan karyawan dalam lingkungan kerja atau dalam urusan pekerjaannya atau dalam bentuk lainnya yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan itu sendiri untuk mendorong karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Pernyataan tersebut diperkuat dalam jurnal (Wiwik Rahayu 2007), bahwa program kesejahteraan yaitu tunjangan dan pelayanan karyawan diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Diperkuat dalam jurnal (Irma Novia 2009), bahwa tunjangan kesejahteraan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain tunjangan dan pelayanan, pengelolaan stres kerja merupakan hal yang harus diperhatikan untuk mencapai prestasi kerja karyawan. Stres merupakan masalah yang lumrah dijumpai pada manusia, dan tidak jarang stres menjadi masalah yang serius dalam perusahaan apabila tidak dicegah atau ditangani dengan tepat, maka akan berdampak pada penurunan prestasi kerja karyawan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan kondisi seseorang. Apabila stres kerja dibiarkan maka akan berdampak buruk pada karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Stres kerja bukan mempengaruhi kondisi fisik saja, tetapi lebih mempengaruhi ke fisikis atau mental seseorang,

dan akan berdampak buruk bagi penderita stress apabila dibiarkan begitu saja tanpa penanganan oleh pihak dibidangnya.

Stres kerja merupakan suatu masalah yang serius dan sering dihadapi oleh setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang mengalami stres kerja biasanya akan merasakan nervous, mudah marah, mudah khawatir, sulit bekerja sama, bahkan dapat melakukan pemogokan kerja, kondisi seperti ini yang membuat prestasi kerja karyawan menurun. Stres kerja tersebut harus segera di atasi baik oleh pribadi karyawan itu sendiri tanpa bantuan orang lain maupun dengan bantuan orang lain termasuk oleh perusahaan dimana tempat karyawan itu bekerja. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius oleh karyawan itu sendiri atau oleh pihak perusahaan akan berdampak buruk baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pernyataan tersebut diperkuat dalam jurnal (Saina Nur 2013), Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan prestasi karyawan.

Dalam jangka pendek akan membuat karyawan merasa tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi yang menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga prestasi kerjanya pun akan terganggu. Sedangkan dalam jangka panjang, apabila karyawan tidak dapat menahan stres kerja yang berkelanjutan maka karyawan itu sendiri tidak mampu lagi untuk bekerja di perusahaan. Pada tahap yang lebih serius stres kerja bisa membuat karyawan mengalami sakit atau bahkan mengundurkan diri dari pekerjaannya.

PT. Berkat Karunia Surya merupakan badan usaha milik swasta yang bergerak dibidang pengolahan kayu. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka karyawan perlu diarahkan dan dipelihara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar prestasi kerja lebih optimal. Dalam prestasi kerja dikenal dengan adanya penilaian prestasi kerja yang digunakan untuk pengukuran prestasi kerja pada PT. Berkat Karunia Surya.

Sebagai perusahaan penghasil olahan kayu yaitu tripek setengah jadi dan triplek jadi, karyawan dituntut untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Masalah yang terjadi saat ini bahwa tunjangan dan pelayanan yang diberikan masih kurang dan belum optimal hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan prestasi kerja karyawan atau prestasi kerja yang tidak konsisten dan tidak mencapai standar yang telah dibuat. Salah satu contoh dari adanya penurunan prestasi kerja dalam tunjangan dan pelayanan yaitu seperti tunjangan yang belum optimal dan tidak banyaknya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan pelayanan yang diberikan perusahaan yang kurang memadai seperti penyediaan fasilitas umum dalam lingkungan kerja. Selain itu hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah stres kerja, pengelolaan stres yang dilakukan perusahaan sangat kurang, seperti jam kerja yang melebihi standar jam kerja. Jam kerja yang melebihi standar dapat menyebabkan terganggunya kesehatan secara fisik dan beban kerja sebagai hasil dari jam kerja tersebut menyebabkan timbulnya stres kerja. Dimana hal tersebut yang dapat mempengaruhi penurunan prestasi kerja karyawan. Menurunnya

prestasi kerja karyawan akan menyebabkan perusahaan menjadi lambat dalam mencapai tujuannya.

Dari yang telah dijelaskan diatas selain untuk mengetahui sejauhmana tunjangan dan pelayanan serta stress kerja PT. Berkat Karunia Surya Kota Banjar, peneliti juga ingin mengetahui lebih jauh apakah tunjangan dan pelayanan yang dilaksanakan PT. Berkat Karunia Surya telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Dalam stres kerja karyawan apakah pengelolaan stres telah diterapkan dengan baik di PT. Berkat Karunia Surya. Apabila dilakukan dengan baik dan maksimal maka akan mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan. Namun sampai saat ini belum diketahui pasti apakah tunjangan dan pelayanan serta stres berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan atau tidak.

Hal yang belum pernah dievaluasi oleh PT. Berkat Karunia Surya meliputi Tunjangan dan Pelayanan serta Stres kerja karyawan, perlu dianalisis untuk mengetahui sejauhmana pengaruh Tunjangan dan pelayanan serta stress terhadap prestasi kerja karyawan. Dari penelitian ini diharapkan hasil yang kongkrit mengenai hubungan tunjangan dan pelayanan serta stres terhadap prestasi kerja karyawan sehingga dapat dijadikan dasar evaluasi/ perbaikan peningkatan kinerja karyawan khususnya pada PT. Berkat Karunia Surya.

Berdasarkan hal diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dan menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah untuk mengetahui sejauhmana pengaruh tunjangan dan pelayanan serta stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan non-manajer PT Berkat Karunia Surya di Banjar. Hasil penelitian

tersebut akan disusun dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Tunjangan dan Pelayanan serta Stress Terhadap Prestasi Kerja”**. (Suatu penelitian terhadap karyawan produksi PT Berkat Karunia Surya Banjar).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sejauhmana tunjangan yang diberikan PT Berkat Karunia Surya Banjar.
2. Sejauhmana pelayanan yang diberikan PT Berkat Karunia Surya Banjar.
3. Sejauhmana stres kerja karyawan PT Berkat Karunia Surya Banjar.
4. Sejauhmana prestasi kerja karyawan PT Berkat Karunia Surya Banjar.
5. Sejauhmana pengaruh tunjangan dan pelayanan serta stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Berkat Karunia Surya Banjar.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tunjangan yang diberikan PT Berkat Karunia Surya Banjar.
2. Pelayanan yang diberikan PT Berkat Karunia Surya Banjar.
3. Stress kerja karyawan PT Berkat Karunia Surya Banjar.
4. Prestasi kerja karyawan PT Berkat Karunia Surya Banjar.
5. Pengaruh tunjangan dan pelayanan serta stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Berkat Karunia Surya Banjar.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat, diantaranya:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut guna memberikan sumbangan bagaimana manajemen sumber daya manusia mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam dikemudian hari.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan:
 - a. Bagi organisasi, sebagai bahan masukan dalam usaha melakukan analisa mengenai tunjangan dan pelayanan erta stres kerja, pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PT Berkat Karunia Surya Banjar .
 - b. Bagi karyawan, dapat dijadikan bahan masukan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya.
 - c. Bagi peneliti, sebagai wadah untuk menambah pengetahuan khususnya tentang tunjangan, pelayan, stress kerja , dan prestasi kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT Berkat Karunia Surya Banjar. Lingkungan Cisauheun, Rt 20 Rw 07, Kelurahan Situbatu, Banjar, Jawa Barat 46314.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih lima bulan terhitung mulai bulan September 2018 sampai dengan bulan Februari 2019. Untuk lebih jelasnya jadwal kegiatan penelitian terlampir pada lampiran 1.