

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja perusahaan, dibutuhkan sebuah kreativitas, inovasi dan efektivitas dalam menggerakkan perusahaan, agar tercapai tujuan dan arah yang lebih baik. Untuk bersaing dalam lingkungan perusahaan yang ketat, perusahaan harus memiliki sumber daya yang mendukung, dan salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau pegawai adalah aset berharga yang di miliki oleh perusahaan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa sebuah perusahaan tidak akan mampu menjalankan kegiatan operasionalnya dengan baik, tanpa adanya dukungan dari para pegawainya.

Perusahaan dalam upayanya untuk mencapai tujuan dan arah lebih baik, harus memiliki pegawai yang berkinerja baik untuk mendukung kegiatan operasionalnya. Menurut Dessler (2006) kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja secara nyata dengan standar kerja yang di tetapkan. Menurut Hasibuan (2005) mendefinisikan penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Kinerja pegawai memiliki pengaruh yang besar dan menjadi tolak ukur dalam kesuksesan suatu perusahaan karena jika kinerja pegawai suatu perusahaan buruk maka hal ini sangat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan berusaha mendorong pegawainya untuk bekerja seoptimal mungkin

agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003). Dari batasan tersebut Moh As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang menentukan keberhasilan dalam mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberi rasa aman bagi para pegawai dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi kondisi lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif.

Hal tersebut sangat berkaitan dengan dengan stres kerja, karena faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dengan kondisi setiap pegawainya. Salah satu permasalahan yang dihadapi yaitu pada saat pegawai mengalami apa yang dinamakan stres kerja. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti

mengganggu kinerja dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Darmawanti (2008) dampak yang ditimbulkan akibat adanya stres pegawai bagi perusahaan yaitu dapat menurunkan produktivitas, *turnover* pegawai, biaya kesehatan penyakit yang diakibatkan oleh stres, dan tentu saja akan menurunkan citra perusahaan. Bagi pegawai akan menimbulkan hilangnya semangat kerja, tidak optimalnya kinerja, kepuasan kerja, dan berujung pada prestasi kerja pegawai.

Menurut Jacinta (2002) menyatakan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Demikian pula jika banyak di antara pegawai di dalam organisasi mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Jika stres yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius. Bukan hanya individu yang bisa mengalami penyakit, organisasi pun dapat memiliki apa yang dinamakan Penyakit Organisasi.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara adalah salah satu unit organisasi di bawah Badan Diklat Energi dan Sumber Daya Mineral yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 165 Tahun 2000 tentang Kedudukan, Tugas, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Departemen sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 37 Tahun 2001.

Sebagai sebuah institusi yang berkontribusi dalam penelitian dan pengembangan dengan visi menjadi Pusdiklat unggulan di bidang teknologi

mineral dan batubara untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Pusdiklat Minerba berkomitmen untuk memberikan pelayanan prima dengan mengoptimalkan seluruh kemampuan intelektual dan sarana prasarana yang dimiliki dengan tujuan dan sasaran yaitu terwujudnya program pelatihan yang menghasilkan lulusan berkompeten dan berdaya saing tinggi serta meningkatnya profesionalisme personil Pusdiklat Minerba. Dan hal tersebut tidak terlepas dari kinerja pegawainya yang senantiasa bekerja dan berkarya sebaik mungkin untuk kepentingan institusinya.

Sebagai manusia biasa, pegawai Pusdiklat Minerba tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi institusi yaitu menjadi Pusdiklat yang kompeten, profesional, dan berdaya saing tinggi sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari institusinya. Kondisi tersebut tentunya akan menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan uraian mengenai permasalahan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap perusahaan tersebut dengan judul: **“ Pengaruh Stres Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Pusdiklat Minerba Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pemaparan pada latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja pegawai di Pusdiklat Minerba Bandung?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Pusdiklat Minerba Bandung?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja yang rendah terhadap kinerja pegawai Pusdiklat Minerba Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui stres kerja pegawai di Pusdiklat Minerba Bandung.
2. Mengetahui kinerja pegawai di Pusdiklat Minerba Bandung.
3. Mengetahui Pengaruh stres kerja yang rendah terhadap kinerja pegawai Pusdiklat Minerba Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan di harapkan dapat menghasilkan kegunaan bagi :

1. Bagi organisasi

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan gambaran atau sumbangan informasi kepada pimpinan institusi mengenai kebijakan yang mendukung kinerja dan stres kerja.

2. Bagi peneliti lain/akademisi

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan dan sumber informasi peneliti lain atau akademisi dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama berkaitan dengan masalah stres kerja dan kinerja pegawai. Terutama dengan permasalahan yang dihadapi dalam sebuah organisasi sesuai dengan disiplin ilmu peneliti.

3. Bagi penulis

Diharapkan penelitian ini memberikan solusi dalam pemecahan suatu masalah yang didukung dengan teori yang mendukung sehingga dapat memberikan pola pikir yang terstruktur dalam memecahkan suatu permasalahan