

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dengan pesatnya kemajuan dibidang teknologi telekomunikasi dan transportasi menyumbangkan berbagai hal positif dalam pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial di dunia industri. Namun kemajuan teknologi juga membawa sumber-sumber stres dan cedera baru. Kompleksnya teknologi modern, perubahan bentuk kerja, organisasi kerja dan sistem produksi menempatkan suatu tuntutan yang tinggi pada daya kerja. Sebagai akibatnya, tingkat dan bentuk potensi bahaya ditempat kerja yang harus dihadapi pekerja juga akan berubah.

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama yang besar pengaruhnya bagi perusahaan. Samsudin (2005:21), mendefinisikan sumber daya manusia adalah merupakan orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia dengan memperhatikan karyawan terutama dengan segala kebutuhannya dalam pencapaian hasil atau output yang maksimal dan berkualitas. Seperti masalah-masalah yang muncul baik secara internal maupun eksternal karena hal ini akan mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja. Masalah yang sangat berkaitan dalam mengalami tekanan yang dialami karyawan, pemenuhan persepsi atau penilaian rasa puas karyawan dapat menyebabkan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan disuatu organisasi.

Stres yang dialami karyawan dalam organisasi muncul karena adanya sikap karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan karyawan mengalami gangguan baik secara fisik maupun secara psikologis secara berlebihan. stres kerja sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Produktivitas merupakan tolak ukur kinerja seorang karyawan. karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi tentunya dipandang sebagai asset berharga untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam artian, karyawan sebagai front line dalam bentuk citra perusahaan, dan sebagai pilar utama yang menjalankan visi dan misi perusahaan, sehingga keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran karyawan.

Salah satu alasan mengapa stres perlu untuk dipahami adalah stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberikan dampak yang negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain karyawan. dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, stres merupakan salah satu aspek yang penting dan perlu diantisipasi. Kemampuan stres untuk bisa mendorong maupun menghambat pelaksanaan kerja banyak tergantung pada reaksi yang diberikan oleh pekerja dalam menghadapi stres.

Secara umum dalam sebuah organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap karyawannya berprestasi, dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah produktivitas.

Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan pekerja dan aspirasi yang tidak tersalurkan, ketidakpuasan kerja, serta pekerjaan yang berulang-ulang sehingga dapat merupakan penyebab timbulnya stres yang berakibat pada penurunan produktivitas. Konsep umum dari produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input) persatuan waktu (Tarwaka, 2004).

Stres kerja dengan tingkat tertentu akan menstimulasi tubuh untuk dapat meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Karyawan atau individu kemudian sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan namun bila

dibiarkan berlarut dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja. Robbins dan Judge (2008:401)

Setiap aspek dipekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres. Berbagai tekanan yang dirasakan oleh tenaga kerja dapat berasal dari faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yang menimbulkan kebosanan karena pekerjaan berulang-ulang dan tempat kerja yang bising, konflik peran yang dirasakan karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sekaligus sebagai pekerja, adanya karir yang tidak berimbang, hubungan yang buruk dengan rekan sekerja maupun atasan, ditambah lagi adanya struktur organisasi yang jelek, aturan main yang terlalu kaku, sedikitnya keterlibatan atasan, serta ciri individu dalam menanggapi situasi yang dihadapi. Selain itu, tenaga kerja dalam interaksinya dengan pekerjaan juga dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain seperti di rumah, diperkumpulan dan sebagainya.

Berdasarkan hasil observasi, terdapat fenomena yang terjadi di Kantor pos gorontalo, sekitar bulan Januari tahun 2015, dimana adanya kesalahan administrasi dalam penginputan data setoran pajak sehingga hal ini mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak lagi kondusif diantara Pimpinan / Manajer maupun karyawan yang lain. Dengan kejadian tersebut, psikologis manajer tertekan serta emosional cenderung meledak-ledak sehingga karyawan merasa tertekan dan tidak nyaman dalam melakukan setiap pekerjaannya bahkan kesulitan dalam

menyelesaikan pekerjaannya, pelayanan yang kurang maksimal dikarenakan adanya pemeriksaan dan audit yang dilakukan oleh kepala kantor pos gorontalo terhadap seluruh petugas/karyawan pada bagian Loker (Teller).

Adapun permasalahan/kendala lainnya pada Kantor Pos Gorontalo adalah gangguan koneksi jaringan internet sehingga beberapa pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pada hari yang sudah ditentukan tidak dapat diselesaikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Gorontalo**

1.2. Identifikasi Masalah

1. Adanya permasalahan administrasi pada saat penginputan data setoran pajak.
2. Adanya gangguan jaringan koneksi internet sehingga menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu

1.3.Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada kantor pos gorontalo cabang gorontalo ?

1.4.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada kantor pos cabang Gorontalo?

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penulisan ini bisa dijadikan salah satu acuan atau kajian serta masukan atau informasi bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian sejenis. Penelitian ini dapat menembah pengetahuan mahasiswa tentang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai stres dan hubungannya dengan produktivitas kerja.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan atau organisasi atas hasil dari penelitian yang dilakukan juga sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan stres kerja dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia.