

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi persaingan antar perusahaan semakin tajam, kebutuhan akan pengetahuan menjadi sangat penting untuk dimiliki khususnya didalam dunia bisnis dan usaha. Sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensinya dapat berkembang secara maksimal.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Dalam suatu perusahaan tidaklah wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok, atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya.

Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia, perusahaan perlu menempatkan karyawan-karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, motivasi kerja tinggi, partisipasi kerja tinggi, disiplin kerja tinggi, upah dan gaji karyawan ditentukan secara adil, sesuai dengan jabatan, pendidikan, tanggung jawab yang tinggi. Dengan demikian maka dapat diciptakan iklim kerja yang harmonis sehingga produktivitas kerja dapat dicapai oleh perusahaan. Stres kerja karyawan menjadi salah satu masalah yang sering dihadapi semua perusahaan, termasuk PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe.

Penulis melihat masih ada stres kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe, pada saat penulis mengamati ke PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe, ada karyawan yang mengeluh karena beban kerja yang dialami, dimana karyawan merangkap pekerjaan yang seharusnya menjadi pekerjaan karyawan yang lain, karyawan juga merasa lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung akibat kebisingan yang dapat mengakibatkan stres kerja.

Tabel 1.1 Produktivitas PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe

No	Unit Kerja	Tahun	Target	Pencapaian
1	Pelayanan	2017	5,019,035,400	881,009,434
		2018	4,413,567,023	968,480,315
2.	Penjualan	2017	2,250,000,000	1,755,000,000
		2018	1,098,900,000	45,262,995
3.	Keuangan	2017	511,523,310	159,940,168
		2018	646,025,708	157,442,174

Sumber Data PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe

Dilain pihak karyawan juga mengalami ketidaksesuaian target dengan pencapaian karena besarnya target yang dibebankan oleh perusahaan, dalam hal inilah yang akan menjadi pentingnya bagaimana faktor penentu dengan cara memperbaiki kinerja agar produktivitas kerja yang diinginkan dapat dicapai.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah yang ada, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Stres kerja karyawan yang masih tinggi, karena beban kerja yang di alami.
2. Produktivitas kerja karyawan belum optimal, hal ini dapat dilihat ketidaksesuaian target dengan pencapaian.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah ialah usaha untuk menetapkan batasan dari masalah penelitian yang akan diteliti, agar pembatasan menjadi focus sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Oleh karena itu, masalah dalam penelitian ini dibatasi pada variabel stress kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latarbelakang permasalahan yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Stres Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe.
2. Merumuskan langkah-langkah dalam upaya meminimalkan stress kerja dan mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, antara lain :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan serta meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berfikir penulis, sehingga dapat membandingkan teori-teori yang diterima selama perkuliahan pada Fakultas Ekonomi Universitas Quality.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai saran dan masukan serta informasi bagi pihak manajemen PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe dalam meminimalkan stress kerja dan mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan refrensi untuk penulis selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan stress kerja dan produktivitas kerja.

