

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam angkatan kerja adalah untuk meningkatkan jumlah kontribusi produktif yang dibuat oleh organisasi dengan memfokuskan, mengatur, meniru, dan menerapkan setiap aktivitas SDM atau fungsi operasional, yang dapat berkisar dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan perekrutan hingga transfer, promosi, demonstrasi, dan proses kompensasi hingga hubungan tempat kerja yang saling eksklusif.

Mengelola sumber daya manusia sehari-hari sangat penting. untuk bisnis karena memungkinkan administrasi, organisasi, dan penggunaan anggota staf yang efisien saat mereka menjalankan pekerjaan mereka. Stres di tempat kerja adalah masalah serius yang memengaruhi karyawan, bisnis, dan masyarakat secara keseluruhan. (Supomo, 2018).

Sebagai akibat dari kesempatan kerja internal atau eksternal, stres kerja adalah reaksi seseorang terhadap situasi yang dihadapi dengan cara yang lebih agresif pada tingkat fisik atau mental. Karena itu, situasi yang tidak stabil saat ini mungkin mengakibatkan kurangnya motivasi dalam bekerja dan penurunan produktivitas.

Stres Kerja memiliki implikasi positif dan negatif. Dengan mengurangi tekanan pada pekerja dan rekan kerja untuk menghasilkan hasil profesional yang

lebih baik, tekanan positif, seperti motivasi diri, dorongan untuk bekerja lebih keras, dan peningkatan inspirasi untuk kehidupan yang lebih baik, dapat tercapai. Karyawan yang menghadapi stres tanpa menerima dukungan yang tulus dari pemberi kerja dapat menjadi kehilangan motivasi dan tidak bahagia di tempat kerja dalam jangka pendek, yang akan berakibat pada hasil kerja yang tidak maksimal. Dalam jangka pendek, ketidakmampuan seorang pekerja untuk mengelola beban kerjanya dapat mencegah mereka untuk merasa puas atau bahkan menghasilkan keuntungan.

Menurut (Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018), Stres telah dikaitkan oleh beberapa akademisi dengan kinerja karyawan secara keseluruhan dan kepuasan kerja. Setiap orang menunjukkan kinerja dalam bentuk hasil kerja yang diciptakan oleh karyawan sejalan dengan perusahaan.

karena bisnis mencari hasil kinerja terbaik. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk bekerja secara efisien daripada mereka yang tidak. Karyawan lebih cenderung menghadiri kursus secara teratur dan bahkan memilih untuk tinggal setelah jam kerja jika mereka senang dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa gembira setiap kali menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

Menurut (T. Hani Handoko, 2011), Stres karyawan dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori: stres di tempat kerja dan stres di luar pekerjaan. Stres di tempat kerja adalah stres yang disebabkan oleh masalah pekerjaan, hubungan kerja, dan struktur organisasi. Stres karyawan akibat masalah di luar tempat kerja

disebut sebagai stres di luar pekerjaan. Di antara faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres di luar tempat kerja adalah faktor keuangan, keluarga, dan lingkungan. Oleh karena itu, ketegangan muncul ketika karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya di tempat kerja. Studi sebelumnya tentang sifat ini telah dilakukan. Stres kerja dan kinerja karyawan, variabel dependen Penelitian, menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat erat, atau sangat positif antara keduanya.

Stres di tempat kerja memiliki efek negatif pada kinerja karyawan., yang menunjukkan bahwa stres kerja yang berlebihan akan berkurang. Studi tentang topik Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara stres di tempat kerja dan kinerja karyawan. (Massie et al., 2018).

B. Rumusan Masalah

Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan studi kasus masalah sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Borneo Sukses Raya Kaltim Di Kota Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, tujuan dari penelitian ini adalah :

untuk membuktikan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim Di Kota Samarinda

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang dimaksudkan, diharapkan hasilnya memiliki manfaat pendidikan baik jangka panjang maupun jangka pendek. Manfaat lebih lanjut dari makalah ini adalah sebagai berikut :

Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

Berikut adalah beberapa kemungkinan hasil temuan studi ini dari perspektif teoritis:

- a. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa bidang pendidikan dan alam liar dapat menjadi wadah penerapan ilmu dan penumbuhan keterampilan terkait studi di bidang manajemen sumber daya manusia secara umum. khususnya pengaruh stres kerja terhadap kondisi kerja karyawan di PT. Borneo Sukses Raya Kaltim Di Kota Samarinda.
- b. Memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang pendidikan serta menjadi pedoman dan acuan dalam penelitian dan kajian lebih lanjut yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja staf di PT. Borneo Sukses Raya Kaltim Di Kota Samarinda.

Manfaat Praktis

Menurut penerapan penelitian ini, manfaat berikut dapat dihasilkan:

- a. Bagi Perusahaan

Penulis studi dapat memberikan informasi yang berguna untuk bisnis tentang bagaimana meningkatkan keselamatan kerja berkaitan dengan

praktik perekrutan karyawan di PT. Borneo Sukses Raya Kaltim Di Kota Samarinda.

b. Bagi Penulis

Latihan saat ini merupakan kesempatan untuk mempraktikkan pengetahuan yang telah diajarkan oleh instruktur dan untuk memajukan pemahaman tentang pendekatan peneliti ke bidang manajemen sumber daya manusia pada umumnya. khususnya pengaruh stres kerja terhadap kondisi kerja karyawan di PT. Borneo Sukses Raya Kaltim Di Kota Samarinda

c. Bagi Akademik

Studi ini berfungsi sebagai isyarat untuk meningkatkan pemahaman tentang bahaya pekerjaan berat dan harus ditanggapi dengan serius oleh peserta dalam penelitian lebih lanjut