

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi memberikan tantangan baru bagi dunia bisnis, dampak nyata globalisasi bagi perusahaan dimana kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) profesional sangat dibutuhkan oleh perusahaan besar maupun kecil, sehingga perusahaan harus menyadari hal tersebut untuk menjaga SDM didalam organisasi. Potensi sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan bukan hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia. SDM dalam hal ini adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Perusahaan menyadari bahwa karyawan merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas karyawan senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi yang tidak dapat diabaikan adalah keberadaan sumber daya manusia yang memadai untuk pelaksanaan kegiatan usaha. Seseorang karyawan paling tidak harus memenuhi kompetensi minimal yang di perlukan agar pelaksanaan kerja dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Menurut Sutrisno (2010: 203) kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf, yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. dalam mendukung tujuan perusahaan, di dalam menjalankan persaingan di perlukan karyawan yang memiliki kinerja yang sesuai

dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan. Bila target yang ditetapkan oleh perusahaan belum menunjukkan hasil yang optimal, salah satu yang mungkin jadi penyebab hal tersebut adalah kinerja karyawan yang juga belum maksimal bahkan cenderung menurun. Maka untuk menjawab tantangan itu perusahaan harus memperbaiki bahkan menggali kembali kompetensi dari masing-masing karyawan sesuai dengan bidangnya, agar setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan lebih terarah dan dapat mendukung tujuan dari perusahaan. Hal tersebut yang mungkin akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, karena karyawan akan lebih bersemangat jika melakukan hal yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Dengan kualitas kompetensi yang baik maka karyawan akan semakin mudah bersaing namun banyak nya persaingan yang terjadi secara tidak etis. Persaingan yang tidak etis dapat mengundang tekanan maupun stres kerja yang terjadi pada karyawan akan berdampak kepada perusahaan. Stres adalah kondisi fisik dan psikologis yang disebabkan karena adaptasi seseorang pada lingkungannya. Selain itu, stres adalah “persiapan yang tidak disadari” oleh seseorang untuk menghindari atau menghadapi tuntutan-tuntutan lingkungannya, stres akibat kerja didefinisikan sebagai respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau keinginan pekerja. Seseorang dapat di kategorikan mengalami stres kerja, apabila stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat orang yang bersangkutan bekerja.

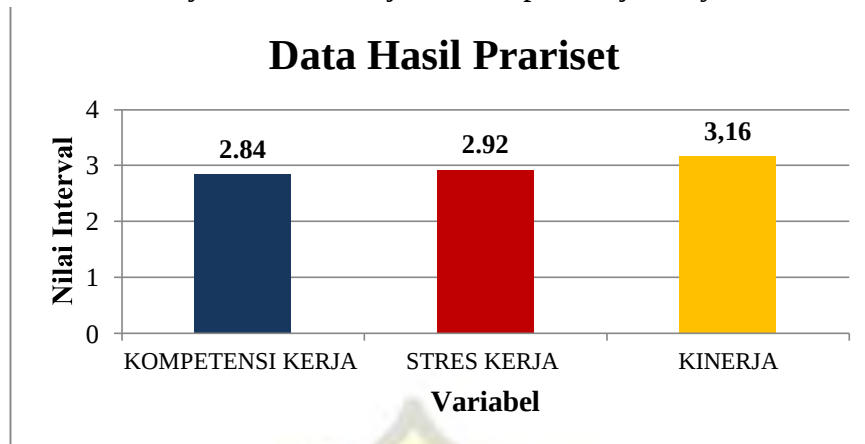
Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kinerja kerjakaryawan. Untuk mendukung tujuan strategis perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang di perlukan karyawan yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau diatas target yang telah di tetapkan perusahaan pada masing-masing karyawan (*job goals*). Kinerja merupakan hasil peekerjaan yang

mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi apabila hasil kinerja karyawan tidak di optimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak optimal sebaliknya jika kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat.

PT Nusa Safety Consult adalah perusahaan yang bergerak dibidang konsultan kesehatan, keselamatan, kecelakaan kerja dan lingkungan. Didirikan pada tahun 2004, berorientasi pada bidang pelatihan dan sertifikasi perusahaan ini berdomisili di Jakarta dan berlisensi sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK). Visi perusahaan ini adalah menjadi penyedia pelatihan dan konsultasi terkemuka dalam kualitas dan produktivitas.

Dalam pelaksanaan pra penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 34 karyawan yang berkaitan dengan kompetensi yang berlangsung di PT Nusa Safety Consult yang bertindak sebagai responden yaitu karyawan PT Nusa Safety Consult diperoleh respon yang dapat mendukung prediksi mengenai memiliki kompetensi kerja yang tinggi. Berikut ini grafik respon karyawan terhadap kuesioner pra penelitian kompetensi, stres kerja dan kinerja karyawan.

Grafik 1.1
Perbandingan Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Variabel Kompetensi
Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan



(Data diolah November 2017 oleh Penulis)

Sumber : PT Nusa Safety Consult

Berdasarkan dari grafik diatas penulis melakukan penelitian awal dengan cara melakukan wawancara kepada pimpinan dan menyebar kuesioner kepada 34 karyawan. Disimpulkan bahwa nilai interval kompetensi rata-rata sebesar 2,84 yang masuk dalam kategori interval tinggi, dan dapat dilihat pula bahwa nilai interval stres kerja dengan rata-rata sebesar 2,92 yang masuk dalam kategori interval tinggi juga. Sedangkan berdasarkan wawancara nilai interval kinerja karyawan rata-rata sebesar 3,16 yang masuk dalam kategori interval tinggi.

Berdasarkan data-data tersebut, maka penulis tertarik mengkaji permasalahan yang terjadi di PT Nusa Safety Consult mengenai kompetensi dan stres kerja karyawan, apakah mempengaruhi kinerja karyawan sehingga penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nusa Safety Consult”**

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dari penelitian ini, identifikasi masalah yaitu:

1. Tingginya tuntutan perusahaan dan perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis. Hal ini yang menyebabkan karyawan dituntut memiliki kompetensi kerja yang tinggi.
2. Karyawan yang selalu dikejar dengan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan sering mengambil alih tanggung jawab pekerjaan yang seharusnya menjadi beban kerja orang lain. Masalah tersebut menimbulkan stres kerja pada karyawan.
3. Adanya tuntutan kompetensi kerja yang tinggi dari perusahaan dan stres kerja yang tinggi namun tidak mengurangi kinerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

1. Aktivitas pekerjaan di PT Nusa Safety Consult.
2. Seluruh karyawan pada PT Nusa Safety Consult
3. Permasalahan Kompetensi Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan yang terjadi Pada PT Nusa Safety Consult

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan padakinerja karyawan PT Nusa Safety Consult?
2. Apaka kompetensi kerja berpengaruh signifikan padakinerja karyawan PT Nusa Safety Consult?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan padakinerja karyawan PT

Nusa Safety Consult?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nusa Safety Consult.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusa Safety Consult.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja PT Nusa Safety Consult.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT Nusa Safety Consult
Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Nusa Safety Consult dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Akademik
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompetensi dan stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.