

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Dengan adanya visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan prestasi karyawan tersebut.

Sumber daya manusia juga merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dan juga faktor kritis yang menentukan keberhasilan dan kegagalan perusahaan. Oleh karena itu, dalam dunia bisnis yang berkembang pesat saat ini dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang maju, membawa perubahan pada gaya hidup karyawan. Perubahan ini menyebabkan peningkatan lebih lanjut dari indikator tenaga kerja dan peningkatan permintaan untuk setiap pekerja.

Manajemen sumber daya manusia juga penting dalam mengelola, mengatur dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Dengan ini harus dikembangkan untuk mencapai potensi maksimal dan sikap

profesional untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan, mulai dari proses rekrutmen, fokus pada standar kualifikasi guna meningkatkan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting bagi kemajuan perusahaan.

Potensi setiap karyawan dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan baik untuk mencapai hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil menjalankan perusahaan, kedua belah pihak diuntungkan. Bagi karyawan, sukses adalah mewujudkan potensi diri dan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari. Bagi sebuah perusahaan, kesuksesan merupakan indikator pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, setiap perusahaan berusaha menarik karyawan yang berkualitas dan produktif ke dalam kepemimpinan perusahaan. Dengan menghilangkan hambatan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan dapat mengambil jalan yang berbeda yang diharapkan perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika penilaian prestasi kerja sangat diperhatikan maka akan menjadi fokus bagi karyawan untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja.

Sumber daya manusia suatu organisasi terdiri dari berbagai karakteristik, termasuk kemampuan, semangat, dan prestasi mereka. Ketiga

komponen ini sangat erat kaitannya dan sejatinya berada pada diri karyawan yang melaksanakan tugas pokok mereka. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja dalam suatu bidang dapat dijadikan tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika tujuan telah tercapai berdasarkan kemampuan karyawan, maka karyawan tersebut berprestasi. Selain itu perusahaan harus memperhatikan tingkat stres kerja pada karyawannya yang disebabkan oleh beban kerja berlebihan, tekanan kerja, ketegangan serta fasilitas kerja yang mengancam kemampuan karyawna untuk menghadapi pekerjaan.

Kemampuan kerja merupakan salah satu kontribusi yang besar terhadap prestasi kerja. Kemampuan kerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dalam pekerjaan tertentu, kemampuan kerja yang dimiliki karyawan akan memudahkan dalam proses pencapaian tujuan. Hal tersebut sesuai dengan pengertian kemampuan kerja itu sendiri “kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antar kemampuan dan jabatan.” Robbins (2015:70).

Kemampuan kerja karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerjanya di perusahaan. Untuk menjadi bahan pertimbangan seorang manajer dalam memberikan penilaian, karyawan harus memenuhi kemampuan yang terdiri dari Kemampuan Teknis, Kemampuan Konseptual, dan Kemampuan Sosial.

Kemampuan Teknis merupakan kemampuan yang berkaitan dengan teknikal dan pengetahuan mengenai suatu bidang. Dengan memiliki kemampuan tersebut karyawan mampu mengatasi permasalahan pada pekerjaan maupun peralatan kerja. Kemampuan Konseptual berkaitan dengan keterampilan umum seseorang dapat merancang sebuah konsep dan dapat menemukan solusi dari setiap permasalahan. Dengan adanya keterampilan tersebut maka karyawan pasti memiliki berbagai ide atau gagasan yang ada dalam dirinya untuk diterapkan di dunia kerja. Terakhir Kemampuan Sosial merupakan kemampuan komunikasi, empati, serta keterampilan mendengarkan. Di perusahaan kemampuan sosial dapat menjadi aspek penting dari interaksi, perencanaan, dan kolaborasi dengan rekan kerja. Berikut adalah hasil pra survey yang dilakukan terhadap karyawan Telkom.

Tabel 1
Hasil Pra Survey Kemampuan Kerja
PT Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor

No	Pernyataan	Setuju (Orang)	Tidak Setuju (Orang)
1.	Saya mampu menggunakan seluruh sistem dan metode yang telah ditetapkan Perusahaan.	10	5
2.	Saya selalu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.	6	9
3.	Saya selalu ditunjuk sebagai karyawan yang dapat memberikan solusi kepada sesama karyawan	7	8

(Sumber : Karyawan PT Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 15 karyawan menjawab kuesioner mengenai kemampuan kerja pada perusahaan PT Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor. Hasilnya menunjukkan bahwa kemampuan kerja perusahaan masih kurang sesuai dengan standar perusahaan. Contohnya pada kategori pernyataan Karyawan selalu mencapai target yang telah ditetapkan Perusahaan terdapat hasil tidak setuju sebanyak 9 orang yang masih belum memenuhi pencapaian target yang telah ditetapkan, sehingga menimbulkan turunnya prestasi karyawan. Serta kategori Karyawan selalu ditunjuk sebagai karyawan yang dapat memberikan solusi kepada sesama karyawan terdapat hasil tidak setuju sebanyak 8 orang, dengan ini masih banyak karyawan yang belum mampu atau menguasai bidang pekerjaan sehingga tidak bisa memberikan solusi kepada sesama pekerja. Dari hasil yang telah dianalisis, masih banyak karyawan yang kurang dalam menguasai kemampuan teknik, kemampuan konseptual serta kemampuan sosialnya. Maka dari itu untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, tugas suatu perusahaan adalah melatih kemampuan karyawan agar mereka memenuhi standar kualitas perusahaan.

Tuntutan peran ditempat kerja yang berbagai macam dan bertentangan satu dengan yang lain yang membuat stres menjadi suatu faktor yang tidak mungkin untuk dihindari. Karyawan sering menghadapi berbagai masalah di perusahaan, salah satu contohnya pada Perilaku Pribadi kebanyakan karyawan sering memaksakan diri untuk menyelesaikan

berbagai pekerjaan dalam satu waktu, dengan hal tersebut menimbulkan beban kerja yang berlebih sehingga mudah bagi mereka untuk terkena stres, dengan keadaan stres yang dialami oleh karyawan dapat berpengaruh pada psikologis karyawan tersebut dan menghambat banyak pekerjaan. Dampak stres pada individu dapat berbeda – beda tergantung pada kekuatan pada konsep diri mereka, yang pada akhirnya menentukan tingkat toleransi stres mereka.

Jika stres dibiarkan maka akan berakibat pada prestasi kerja karyawan, sehingga harus lebih memperhatikan penyebab dan mencari pemecahan masalah dari hal tersebut. Dengan ini perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang bekerja dengan baik dan dilandasi oleh prestasi kerja yang tinggi. Berikut adalah hasil pra survey yang saya lakukan terhadap beberapa karyawan Telkom :

Tabel 2
Hasil Pra Survey Stres Kerja
PT Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor

No	Pernyataan	Setuju (Orang)	Tidak Setuju (Orang)
1.	Saya sering mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja sehingga saya mudah mengalami lelah.	10	5
2.	Beban kerja yang diberikan secara bersamaan sering membuat saya terburu-buru menyelesaikannya.	9	6
3.	Saya pernah mengalami cemas berlebih karena pekerjaan yang dihadapi diluar kemampuan saya.	8	7

(Sumber : Karyawan PT Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor)

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 15 orang menjawab kuesioner mengenai pernyataan stres kerja perusahaan PT Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor menunjukkan bahwa tingkat stres pada perusahaan sangat tinggi, contohnya pada kategori Karyawan sering mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja sehingga mudah mengalami lelah terdapat 10 karyawan mengalami hal tersebut, karyawan yang sering mengalami lelah karena pekerjaan yang berlebih dapat menghambat pekerjaan mereka serta mengganggu psikologis karyawan tersebut. Serta pada kategori Beban kerja yang diberikan secara bersamaan sering membuat karyawan terburu-buru menyelesaikannya dan kategori Karyawan pernah mengalami cemas berlebih karena pekerjaan yang dihadapi diluar kemampuan hampir semua menjawab setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan masih banyak yang mengalami beban saat bekerja pada perusahaan, sehingga menyebabkan menurunnya tingkat kinerja karyawan terutama pada kategori pencapaian prestasi kerja karyawan.

Hubungan antara kemampuan kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja sangat berkaitan, jika karyawan memiliki kemampuan terbaik dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara teknis artinya kualitas kerja karyawan tersebut telah sesuai keinginan perusahaan. Pada kuantitas kerja pula jika karyawan dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan pastinya prestasi karyawan tersebut meningkat, kemudian jika karyawan memiliki kesadaran, inisiatif, dan kerjasama dalam bekerja tentunya akan

menjadikan nilai tambah untuk prestasi pada mereka. Namun jika hal tersebut terhambat karena karyawan merasa beban kerja berlebih kualitas tersebut tidak dapat terpenuhi.

Tabel 3
Hasil Pra Survey Prestasi Kerja
PT Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor

No	Pernyataan	Setuju (Orang)	Tidak Setuju (Orang)
a. Kualitas Kerja			
1.	Hasil pekerjaan saya lebih baik jika dibandingkan dengan para karyawan lain.	3	12
2.	Atasan saya memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap saya.	4	11
b. Kuantitas Kerja			
1.	Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target perusahaan.	7	8
2.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan yang banyak secara bersamaan.	4	11
c. Disiplin Kerja			
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.	14	1
2.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	10	5
d. Inisiatif			
1.	Ketika rekan kerja saya berhalangan hadir, terkadang saya mengambil tanggung jawab untuk menggantikan sementara.	3	12
2.	Saya langsung menawarkan bantuan kepada rekan, ketika ia terlihat sangat sibuk.	6	9
e. Kerja Sama			
1.	Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan.	14	1

2.	Saya mampu memberikan motivasi kepada sesama rekan kerja.	9	6
----	---	---	---

(Sumber : Karyawan PT Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor)

Berdasarkan tabel 3 bahwa sebanyak 15 karyawan telah menjawab kuesioner pra survey, dapat diketahui bahwa prestasi kerja karyawan masih tergolong rendah. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil dari dimensi kuantitas kerja yang menunjukkan 53,3% karyawan tidak selalu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target perusahaan, selain itu pada dimensi inisiatif menunjukkan 80% karyawan tidak memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja.

Perusahaan PT. Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor juga memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi setiap 3 bulan sekali. Salah satu contoh pemberian prestasi kerja adalah pencapaian kinerja yang dihitung berdasarkan rata-rata tertinggi persetiap bulan. Dengan ini secara tidak langsung pekerjaan karyawan selalu dipantau dan bagi karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik maka karyawan akan mendapatkan hasil yang baik pula.

Tabel 4
Data Prestasi Kerja Karyawan
PT Telekomunikasi Tbk. Cabang Bogor Tahun 2022

Bulan	Penerima Prestasi (Orang)	Jenis Prestasi
Januari	3	Pencapaian Target Bulanan
April	3	Pencapaian Target Bulanan

Juli	2	Pencapaian Target Bulanan
Oktober	2	Pencapaian Target Bulanan

(Sumber : Karyawan PT Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor)

Berdasarkan data tabel di atas, terdapat penurunan pada prestasi kerja karyawan setiap bulannya. Hal ini di sebabkan oleh stres kerja serta kemampuan kerja karyawan yang belum sesuai, masih banyak karyawan yang mengalami stres dan tidak diketahui oleh perusahaan serta masih kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan pada perusahaan.

Dalam kaitannya dengan prestasi kerja, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para karyawan dapat memberikan pelayanan dan hasil yang lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan dapat tercapai.

Sehingga dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Kurangnya kemampuan karyawan dalam menerapkan metode dan sistem yang telah ditetapkan Perusahaan.
2. Menurunnya kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan.
3. Karyawan belum bisa memberikan solusi pekerjaan terhadap sesama rekan kerja.
4. Karyawan mengalami lelah berlebih karena tuntutan pekerjaan.
5. Perusahaan sering tidak menyadari beban kerja yang diberikan kepada karyawan.
6. Karyawan mengalami cemas berlebih karena *deadline* pekerjaan.
7. Kurangnya inisiatif karyawan terhadap sesama rekan kerja.
8. Karyawan tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
9. Menurunnya prestasi kerja karena kemampuan kerja yang belum memenuhi standar Perusahaan.

C. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan yang harus diatasi, agar penelitian ini dapat difokuskan membahas lebih tuntas dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan, maka perlu adanya batasan masalah. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis memfokuskan permasalahan pada “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.” Hal tersebut dikarenakan kemampuan kerja dan stres kerja

merupakan salah satu masalah penting yang sering dialami oleh karyawan pada perusahaan. Peneliti mencoba mengaitkan kemampuan kerja dan stres kerja dengan prestasi kerja (Studi Kasus: Karyawan PT. Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja secara langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja secara langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor.

3. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan stres kerja secara langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor.

F. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Melalui penelitian ini diharapkan menjadi media untuk menguji kemampuan penulis dalam mengimplementasikan dan menerapkan ilmu yang diperoleh khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta menambah pengalaman dan pengetahuan peneliti akan masalah-masalah yang terjadi pada kegiatan yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk PT. Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor sebagai bahan evaluasi terhadap kemampuan kerja, stres kerja, dan prestasi kerja karyawan sehingga menjadi lebih baik.

3. Bagi Pembaca

Dengan penelitian ini diharapkan bagi pembaca mendapatkan wawasan dan informasi yang bermanfaat serta menjadikan sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan digunakan untuk menyajikan secara garis besar isi dari setiap bab pada penelitian. Untuk mempermudah pembahasan yang ada, maka sistematika pembahasan dalam penelitian ini disusun menjadi tiga bab yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian yang akan menentukan arah pembahasan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang digunakan untuk mempertanggungjawabkan mengenai dasar teoritik yang dijadikan dasar penelitian. Selain landasan teori, bab ini menjabarkan mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang diteliti dan hipotesis yang digunakan sebagai dugaan sementara atas masalah-masalah yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai metodologi penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai data atau fakta lapangan pengaruh kemampuan kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor untuk selanjutnya dianalisis dengan beberapa teknik-teknik statistis sekaligus menjawab secara pasti permasalahan yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan menjabarkan tentang kesimpulan dari hasil pembasan dan analisis data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya serta saran-saran untuk menunjang penelitian berikutnya.