

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan didirikan karena memiliki tujuan yang ingin di capai. Dalam mencapai tujuannya, setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam sebuah perusahaan. Perusahaan merupakan faktor penggerak sumber daya manusia, maju tidaknya perusahaan itu tergantung kepada perusahaan yang memiliki kinerja yang baik.

Menurut Payaman (dalam Immesa, 2012) mengemukakan kinerja adalah tingkat pendapatan hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugasnya. Keberhasilan perusahaan tergantung pada kinerja para karyawan tersebut. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dapat di nilai secara objektif. Kinerja menurut Singer (dalam Immesa, 2012) adalah sebagai suatu catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam suatu periode waktu tertentu.

Menurut Hadipranata (1999), perasaan positif dalam bekerja merupakan susunan keyakinan, perasaan dan kecendrungan perilaku yang memunculkan semangat kerja karena penataan kebutuhan, pengendalian tuntutan dan pematapan selera para anggota.

Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu kondisi yang diharapkan perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan ini menjadi tombak keberhasilan perusahaan. Hal inilah yang menjadi tuntunan dari perusahaan terhadap karyawan. Sebab baik buruknya juga ditentukan oleh faktor dalam diri karyawan itu sendiri.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai banyak faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan salah satu yang membentuk kinerja karyawan adalah lingkungan kerja seperti yang dikemukakan oleh Anwar (2000). Lingkungan kerja yang memiliki uraian jabatan yang jelas, targer kerja yang menantang, hubungan kerja yang harmonis, dan peluang karir. Bila faktor-faktor dari lingkungan kerja ini tidak terpenuhi maka itu dapat menimbulkan stres kerja seperti yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom (dalam Margiati, 1999) yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah kurang mendapat tanggung jawab yang memadai, supervisor yang kurang pandai, dan frustrasi. Jadi dapat diasumsikan kinerja dipengaruhi oleh stres kerja.

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Namun perlu diperhatikan bahwa suatu kondisi yang membuat stres kerja karyawan belum