**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**I.I Latar Belakang Penelitian**

 Dewasa ini dunia pekerjaan dalam perusahaan akan semakin meningkat. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam menentukan maju atau tidaknya sebuah perusahaan**.** Perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis tentunya memiliki sumber daya manusia yang akan menjadi peran penting sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai dengan aturan.

 Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Selain itu, sumber daya manusia bagian produksi merupakan penggerak bagi kelangsungan pengelolaan perusahaan yang menentukan jalannya kegiatan yang dihasilkan perusahaan. Salah satu pengelolaan yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan yang lebih baik dapat membawa kemajuan bagi perusahaan.

 Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting yang perlu dijaga dan ditingkatkan karena produktivitas yang baik dapat membantu untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Selain itu, produktivitas dapat mengetahui sejauh mana kemajuan yang dialami karyawannya dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi kemajuan perusahaan. Namun, Perusahaan akan mengalami kesulitan dan hambatan dalam meraih keuntungan jika terdapat masalah dalam produktivitas kerja karyawan yang kurang memadai. Masalah yang timbul seperti terbengkalainya pekerjaan dan target pekerjaan yang tidak tercapai. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai produktivitas kerja yang baik dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna. Masalah psikologi karyawan juga perlu mendapat perhatian dalam mencapai ke arah produktivitas kerja karyawan. Jika pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi maka diperlukan adanya pengelolaan stres dengan baik.

Stres merupakan sebuah kondisi dimana seseorang dihadapkan pada keadaan yang tidak baik antara kecemasan, ketegangan, kesempatan, hambatan atau permintaan.Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Adanya stres karyawan akan mengerjakan tugas dengan tidak yakin, banyak membuat kesalahan, target yang tidak tercapai, bahkan stres yang berlebihan dapat mengganggu kondisi tubuh seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi dan lain-lain sehingga karyawan sulit dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penanganan yang dapat digunakan untuk mengurangi penurunan pproduktivitas kerja karyawan yaitu bantuan kepada karyawan dengan adanya pengelolaan stres kerja kepada karyawan. Karena dampak stres dapat sedemikian meluas dan sangat berpotensi mengganggu dalam sebuah organisasi, hal ini membuat perusahaan harus memperhatikan cara mengelolanya secara lebih efektif. Perusahaan harus semakin menyadari bahwa perusahaan harus terlibat dalam mengelola stres kerja karyawan. Selain pengelolaan stres kerja yang perlu diperhatikan perusahaan adalah kompetensi.

 Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan/keterampilan dan sikap, jika disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dapat menghasilkan produktivitas yang baik. Kompetensi perlu di tingkatkan dalam sebuah perusahaan agar sumber daya manusianya dapat dengan mudah mencapai kesuksesan oraganisasi yang akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. Kompetensi karyawan yang ada di dalam perusahaan tidaklah selalu sesuai dengan apa yang dituntut untuk keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan mau tidak mau dituntut untuk dapat melakukan upaya sendiri dalam membangun kompetensi SDM yang diharapkan. Upaya ini harus secara kontinu dilakukan mengingat situasi dan kondisi di dalam lingkungan senantiasa mengalami perubahan. Pengelolaan stress kerja dan kompetensi juga sangat diperhatikan oleh perusahaan CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi.

CV. Regina Eka Pratiwi merupakan salah satu perusahaan di Sukabumi dengan Surat Izin Usaha Perdagangan Nomor: 503/160/PK/IV/BPMPT/2016. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2008 dengan bisnis pengolahan teh. Namun, pada tahun 2013, CV. Regina Eka Pratiwi mulai bergerak dalam bidang pengolahan karet menjadi spare parts kendaraan roda dua dan roda empat yang bertujuan untuk memberikan kemudahan terhadap pelaku perusahaan dan konsumen dalam menyediakan peralatan kendaraan dengan Tanda Daftar Perusahaan 100532200737 berdasarkan undang-undang Nomor 3 tahun 1982 tentang wajib perusahaan dan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 13 tahun 2002 tentang penyelenggaraaan wajib daftar perusahaan.

 Berdasarkan hasil penjajagan melalui observasi yang penulis lakukan pada CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi mengalami permasalahan pada produktivitas kerja karyawan yang menurun. Target produksi karyawan yang diperoleh tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan sehingga karyawan mengalami beberapa hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan diantaranya target produksi yang setiap bulan naik tidak stabil dengan jumlah karyawan sebanyak 68 tidak ada penambahan karyawan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang efektif dan efisien. Proses Produksi yang mengalami beberapa hambatan tersebut mempengaruhi target produksi yang tidak efektif. Selain itu diperoleh gambaran terjadinya penurunan jumlah produksi pada bulan Agustus sampai dengan Oktober yang tidak memenuhi target dari perusahaan. Hal ini terbukti sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 1.1 Data Target Produksi dan Realisasi Pendapatan bulan Agustus - Oktober 2016 CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Jumlah karyawan | Target produksi | Realisasi | Tidak terealisasi |
| Pcs | % |
| Agustus | 68 | 1.781.873 pcs | 1.402.074 pcs  | 379.799 pcs  | 21% |
| September | 68 | 2.457.836 pcs | 1.330.829 pcs  | 1.127.007 pcs  | 46% |
| Oktober | 68 | 2.916.000 pcs | 1.456.847 pcs  | 1.459.153 pcs  | 50% |

Sumber: *Human Capital* CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi, 2016

Dari tabel diatas, dengan jumlah karyawan produksi 68 orang di bulan Agustus mencapai target hingga 79%, Namun saat produksi dinaikan dari 1.781.873 pcs menjadi 2.457.836 pcs dengan jumlah karyawan tetap, bulan September target hanya mencapai 54%, bahkan pada bulan Oktober dengan jumlah karyawan masih sama, produksi ditambah 2.916.000 pcs, target hanya mencapai 50%. Hal ini menandakan bahwa pencapaian target produksi karyawan menurun disebabkan karena posisi kerja yang tidak sesuai dengan keinginan dan kemampuan, dilihat dari penempatan tenaga kerja dalam menentukan posisi kerja dengan tepat yang kurang optimal di CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja lebih terarah. Tekanan , tugas dan target pekerjaan menjadi beban dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas. keadaan psikis karyawan yang kurang diperhatikan maka pengelolaan stress kerja yang di alami karyawan tidak terkelola secara optimal. Penyebab lainnya diduga karena kompetensi karyawan. Karyawan kurang memiliki keterampilan dalam berkreatifitas menyelesaikan pekerjaan yang dijalani sehingga pencapaian target tidak maksimal.

Dari data tersebut, semakin memperkuat adanya masalah mengenai produktivitas kerja karyawan yang menurun berdampak pada terbengkalainya pekerjaan dan target pekerjaan yang tidak tercapai. Hal ini menyebabkan karyawan memerlukan pengelolaan stres kerja yang lebih ditingkatkan melalui pendekatan organisasi dengan menempatkan posisi tenaga kerja dengan tepat untuk menjaga karyawan sehingga lebih efektif dalam bekerja dan keterampilan karyawan dalam berkreatifitas menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan pada produktivitas kerja ini juga berdampak pada adanya penurunan dari pendapatan hasil produksi yang menurun pada CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi.

 Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PENGELOLAAN STRES KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. REGINA EKA PRATIWI KOTA SUKABUMI”.

**1.2 Identifikasi Masalah**

 Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, ditemukan adanya masalah pada produktivitas kerja karyawan yang kurang optimal yang berdampak pada terbengkalainya pekerjaan dan target pekerjaan yang tidak tercapai sesuai harapan perusahaan. Karyawan pada bagian produksi mengalami beberapa hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan karena tidak stabilnya target produksi dengan jumlah karyawan yang masih tetap sebanyak 68 dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang efektif dan efisien sehingga terjadi penurunan yaitu hasil target pendapatan produksi karyawan belum sesuai dengan target perusahaan yang ingin dicapai. Permasalahan pada poduktivitas kerja ini juga berdampak pada adanya penurunan dari pendapatan hasil produksi yang menurun pada bulan Agustus sampai dengan Oktober CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi.Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih mendalam ”Bagaimana pengelolaan stres kerja dan kompetensi di CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar dapat mencapai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi?”.

**1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

* + 1. Bagaimanakah pengelolaan stres kerja di CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi ?
		2. Bagaimanakah kompetensi di CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi?
		3. Bagaimanakah produktivitas kerja karyawan di CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi?
		4. Seberapa besar pengaruh pengelolaan stres kerja dan tingkat kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi?
	1. **Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**
		1. **Tujuan Penelitian**

1.4.1.1 Untuk mengetahui gambaran pengelolaan stres kerja karyawan di CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi.

* + - 1. Untuk mengetahui gambaran kompetensi karyawan di CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi.
			2. Untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja karyawan di CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi.
			3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengelolaan stres kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi.
		1. **Kegunaan Penelitian**
			1. Kegunaan Teoretis

 Dengan penelitian ini, Peneliti berharap dapat memberikan manfaat melalui pemikiran mengenai pengelolaan stres kerja dan kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Regina Eka Pratiwi Kota Sukabumi. Semoga penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi penelitian lebih lanjut mengenai hal yang serupa.

* + - 1. Kegunaan Praktis

 Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, diantaranya adalah:

* + - * 1. Bagi Peneliti

 Penelitian ini diharapkan dapat menambah Kerja karyawan dapat diterapkan dengan baik dan benar. Semoga penelitian ini bisa diterapkan dengan baik dan benar. Selain itu, penelitian ini juga sebagai penyelesaian wawasan dan pengetahuan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia dari sudut pandang pengelolaan stres kerja, kompetensi dan produktivitas kerja tugas akhir jenjang strata 1 (S1) Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

* + - * 1. Bagi Perusahaan

 Diharapkan penelitian ini dapat menjadi kajian yang sifatnya membangun bagi perusahaan dan sebagai acuan bagi perusahaan dalam menghadapi dan mengantisipasi masalah yang berkaitan dengan penelitian.

1.4.2.2.3 Bagi Pihak Lain

 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu tambahan bagi mahasiswa dan pihak lain mengenai sumber daya manusia. Serta dapat memberikan referensi pengetahuan tentang pengelolaan stres kerja, kompetensi dan produktivitas Kerja karyawan.

* 1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**

**1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan pada CV. Regina Eka Pratiwi Sukabumi di Jl. Lingkar Selatan No.68 Kp. Sudajaya Kelurahan Jaya Raksa Kecamatan Baros Kota Sukabumi.

* + 1. **Lamanya Penelitian**

Adapun jadwal penelitian yang dilakukan peneliti selama kurang lebih enam bulan, terhitung dari bulan Oktober 2016 – Maret 2017.

**TABEL 1.2 JADWAL PENELITIAN SKRIPSI TAHUN 2016-2017**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan** | **2016-2017** |
| **Desember** | **Januari** | **Februari** | **Maret** | **April** | **Mei** | **Juni** | **Juli** |  |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |  |  |  |
| **I** | **Tahap Persiapan** |  |
|  | 1. Perizinan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Penjajagan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Studi kepustakaan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pengajuan Judul
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pembuatan Usulan Penelitian
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Penyerahan Usulan Penelitian
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Seminar Usulan Penelitian
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
| **II** | **Tahap Penelitian** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | 1. Wawancara
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Dokumentasi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
| **III** | **Tahap Penyusunan** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |    |
|  | 1. Pengolahan Data
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Analisis Data
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Penyusunan Skripsi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
| **IV** | **Tahap Perbaikan** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | 1. Penyerahan Skripsi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |  |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Sidang Skripsi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Perbaikan Skripsi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |