**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **LATAR BELAKANG**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik serta produktivitas kerja yang tinggi maka pengelolaan unsur manusia harus dilakukan secara baik, itu adalah tugas dari Manajemen sumber daya manusia. Manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi, karena tanpa peran manusia suatu organisasi tidak dapat berjalan walaupun semua faktor yang dibutuhkan telah tersedia. Oleh karena itu demi tercapainya suatu tujuan maka organisasi harus mampu memberikan arahan yang positif.

Faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari produktivitas kerja pegawainya dalam kinerjanya. Menurut Sedarmayanti (2009:79) menjelaskan bahwa, Produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja pegawai. Untuk melihat sejauh mana produktivitas pegawai, diperlukan penjelasan tentang dimensi, unsur, indikator dan kriteria yang menyatakan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas pegawai dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, dengan kata lain, produktivitas pegawai adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Bagi setiap organisasi, perusahaan maupun instansi pasti sangat mengharapakan pegawainya memiliki produktivitas kerja yang tinggi karena

dengan memiliki karakter pegawai yang seperti itu, dapat memberikan sumbangan kesuksesan bagi tempat dimana pegawai itu bekerja. Seringkali organisasi diperhadapkan dengan masalah mengenai sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia harus mengetahui hal yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja pegawai yaitu Semakin tinggi produktivitas kerja yang diharapkan oleh organisasi maka semakin tinggi pula tanggung jawab yang harus dimiliki dan dijalani oleh pegawai.

Produktivitas kerja pegawai harus terus dipertahankan agar suatu organisasi tersebut tetap berjalan dengan baik, salah satu upaya dalam mempertahankan pegawai yang produktif yaitu manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan stres kerja. Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya Fahmi (2016:214). Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan organisasi, perusahaan ataupun instansi. Untuk dapat menangani stres yang dialami pegawai, para pimpinan atau manajer dituntut memiliki pemahaman yang baik mengenai stres, sumber-sumber stres, dan hubungan stres dengan produktivitas.

Penyebab terjadinya penurunan produktivitas kerja pegawai karena adanya sumber-sumber dari stres. Menurut Hariandja (2005:304) sumber stres yang disebut dengan *stressor* yang perlu dipahami oleh para menejer adalah bahwa pada dasarnya stres bisa bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja dan bisa juga bersumber dari luar pekerjaan. *Stressor* yang bersumber dari pekerjaan misalnya beban pekerjaan yang terlalu besar atau terlalu kecil, konflik peran, ketidakjelasan peran, wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, atasan yang tidak menyenangkan, rekan sekerja yang tidak membantu dan lain-lain. Kemudian yang bersumber dari luar pekerjaan dapat meliputi banyak hal seperti kematian suami atau istri, perceraian, kenakalan anak-anak, dan lain-lain. Untuk itu, pemimpin harus berupaya untuk menciptakan suasana lingkungan kerja baik, karena semakin tinggi stres yang dialami pegawai maka akan berdampak bagi penurunan produktivitas kerja pegawai.

Dari hasil pengamatan yang telah penulis lakukan di Kantor Imigrasi Kelas 1 Manado, faktor-faktor penyebab dari terjadinya stres kerja pada pegawai yaitu, minimnya sumber daya manusia, kantor yang hanya beranggotakan 39 (tiga puluh Sembilan) pegawai itu yang menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja karena ada beberapa unit yang masih kekurangan rekan kerja sehingga jika pada umumnya pekerjaan bisa dapat diselesaikan dengan lebih cepat karena adanya bantuan dari rekan kerja dibidang yang sama, tapi dalam hal ini pegawai harus menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa ada bantuan karena tidak memiliki rekan kerja pada bidang yang sama yang menyebabkan pekerjaan menumpuk. Karakteristik pekerjaaan yang membosankan (monoton), bisa dilihat dari perilaku pegawai yang sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja, alasan pegawai yang sering meninggalkan kantor yaitu ruang kerja yang kurang menyenangkan dan kurangnya tugas kerja yang harus dilkasanakan. Tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kantor kepada pegawai masih kurang jelas dan masih terdapat pegawai yang belum menguasai pekerjaan yang diberikan karena tidak didukung dengan keahilan dari pegawai sendiri sehingga masih terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur kantor sehingga bisa dikatakan informasi mengenai peran pegawai masih kurang. Kantor Imigrasi merupakan sarana masyarakat dalam pembuatan dokumen berharga dalam hal ini disebut paspor. Kurangnya interaksi langsung dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai merasa kurang dalam mendapatkan motivasi dari pimpinan. Waktu yang diperlukan dalam pembuatan paspor yaitu selama tiga hari dari tahap wawancara sampai dengan pencetakkan papor, terkadang pegawai dihadapkan dengan masalah yang menyangkut dengan jaringan dalam proses pembuatan paspor sehingga pekerjaan tidak bejalan sesuai yang di inginkan proses pembuatan paspor pun menjadi terhalang dan pegawai pun harus berusaha sehingga paspor bisa selesai dalam waktu tiga hari itulah sebabnya dalam bekerja pegawai selalu dikejar waktu. Adanya hubungan yang tidak baik antar sesama pegawai, yang menjadi masalah disini yaitu pegawai sering tersinggung dengan teguran dari rekan kerja mengenai absensi kehadiran dan kesalahpahaman dalam mengemukakan ide sehingga masih terdapat hubungan kerja yang tidak baik dari pegawai. Dengan melihat faktor-faktor yang terjadi jika hal tersebut tidak ditangani maka stres kerja akan meningkat dan produktivitas kerja pegawai tidak maksimal.

Untuk meningkatkan kembali produktivitas kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Manado, maka perlu diperhatikan hal yang menyangkut stres kerja. Karena dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik mengambil judul ***“Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Manado”.***

1. **IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya sumber daya manusia yang ada di Kantor Imigrasi Kelas 1 Manado, dilihat dari banyaknya pekerjaan yang menumpuk
2. Karakteristik pekerjaan yang membosankan (monoton), dilihat dari pegawai yang sering meninggalkan kantor saat jam kerja
3. Kurangnya informasi mengenai peran pegawai
4. Kurangnya motivasi kerja dari atasan, terlihat dari kurangnya interaksi pimpinan dengan pegawai
5. Desakan waktu dalam bekerja
6. Masih terdapat konflik kerja antar pegawai, dilihat dari adanya hubungan yang kurang harmonis antar pegawai
7. **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu, Apakah stress kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Manado?

1. **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**
2. **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih spesifik mengenai pengaruh antar variabel, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Manado
2. **Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian diharapkan agar dapat menjadikan suatu bahan acuan agar lebih dapat memperhatikan tingkat stres kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 Manado.

1. Bagi pihak akademisi

Dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan MSDM yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap pegawai.

1. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.