

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Diera perubahan zaman yang sangat cepat dan pesat dapat mengubah kehidupan manusia sebagai pelaksana, yang mana menimbulkan dampak kegiatan operasional yang tidak memenuhi kepuasan pelanggan seperti apa yang diinginkan. Kebutuhan atas sumber daya manusia yang berkualitas menjadi komponen penting bagi suatu perusahaan. Dimana sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai pengendali kegiatan dalam sebuah perusahaan. Karyawan adalah asset perusahaan yang produktif dalam bekerja dan senantiasa dapat mencapai tujuan perusahaan. Ketika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki standar kebutuhan perusahaan, maka perusahaan akan terjadi kemunduran serta tidak mampu dalam berkembang mengikuti perubahan.

Perubahan juga mewajibkan individu untuk dapat meningkatkan produktivitas dalam kerjanya. Menurut Syahdan (Syahdan, 2017) produktivitas kerja merupakan salah satu kunci terpenting bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan, produktivitas kerja dapat tercapai apabila tenaga kerja memiliki ketrampilan kerja yang dapat mereka terapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Ketika produktivitas meningkat, hal ini hanya dimungkinkan melalui peningkatan efisiensi waktu ataupun tenaga kerja dan ketrampilan kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi yaitu stress kerja dan motivasi kerja. Dalam meningkatkan suatu kewajiban pekerjaan yang

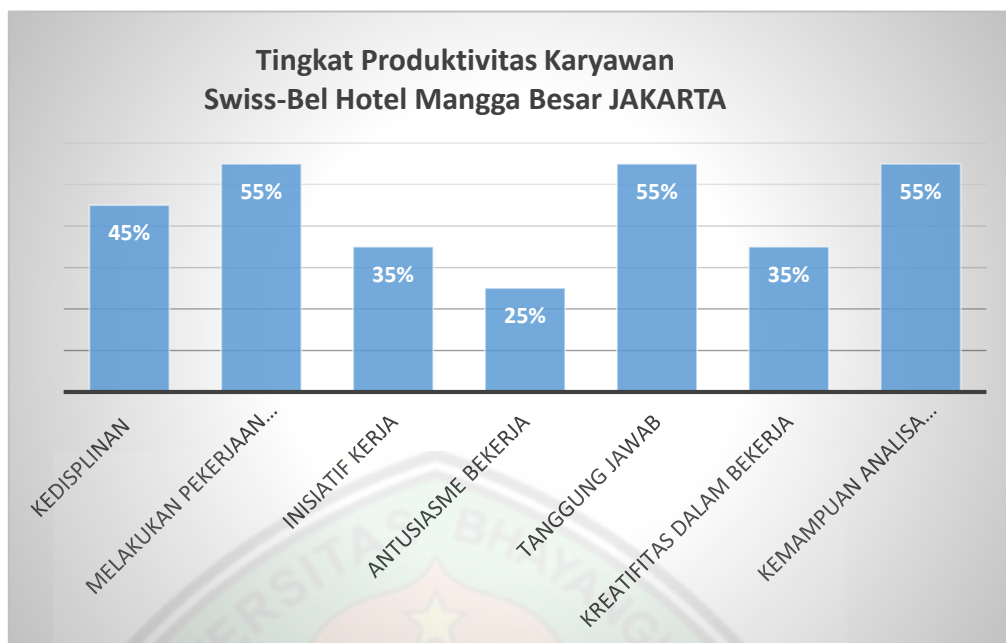
dihadapi oleh setiap individu maka setiap individu itulah yang dapat menghadapi stress kerja dan individu yang tidak dapat menyesuaikan diri dalam berbagai perkembangan.

Stress kerja menjadi salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi dalam proses kegiatan kerja. Menurut Gofur (2018) stress kerja merupakan suatu kondisi yang dapat menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik yang dapat mempengaruhi rasa emosional, proses berpikir, serta keadaan seorang pegawai. Stress kerja bisa muncul karena individu melewati kemampuan dirinya, kemampuan yang buruk untuk melawan keterbatasan ini menyebabkan stress dan mengarah pada frustrasi dan konflik di lingkungan kerja. Stress kerja tanpa motivasi dapat mempengaruhi produktivitas, dan sebaliknya. Ketika stress kerja diimbangi dengan motivasi akan menimbulkan rasa nyaman dalam diri karyawan sehingga aktivitas kerja dapat meningkat.

Menurut Andika Rindi (Andika Rindi, 2019) motivasi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai penggerak, keinginan, dukungan serta kebutuhan-kebutuhan yang dapat memotivasi dan mendorong seseorang untuk mengurangi dan memenuhi keinginannya sendiri untuk bertindak dan bertindak dengan cara tertentu yang optimal. Manajemen yang baik dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan, yang dapat memberikan umpan balik kepada karyawan itu sendiri dalam upaya yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Tolo et al (Tolo et al., 2016) menyatakan ketrampilan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Tingkat kompetensi seseorang dapat mencerminkan seberapa baik seseorang dapat melakukan aktivitas tertentu, misalnya mengendalikan perangkat, berkomunikasi secara efektif, atau menerapkan strategi bisnis. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat ketrampilan tinggi dapat mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat ketrampilan kerja rendah.

Penelitian ini dilakukan pada Swiss-Bel Hotel Mangga Besar Jakarta yang merupakan salah satu hotel bintang empat di Jakarta. Penelitian ini berlokasi di JL. Kartini Raya No.57, Sawah Besar, Jakarta Pusat. Swiss-Bel Hotel Mangga Besar Jakarta adalah salah satu hotel bintang empat yang ideal untuk mengadakan sebuah acara dan juga sangat cocok untuk berlibur bersama keluarga. Swiss-Bel Hotel Mangga Besar telah mendapatkan berbagai penghargaan seperti dari Agoda, Booking.com dan Traveloka. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila didorong dengan adanya indikator-indikator lainnya yang membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya dan tempat kerja itu sendiri. Situasi kerja karyawan sering kali menerima tekanan dari perusahaan itu dan luar perusahaan. Meskipun ada berbagai tekanan yang besumber dari dalam perusahaan itu sendiri, perihal. Hal ini dapat dilihat dari gambar grafik dibawah ini yaitu tingkat produktivitas karyawan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar Jakarta.



Sumber: Diperoleh Dari HRD Swiss-Bell Hotel Mangga Besar Jakarta (2023)

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa tingkat produktivitas kerja pada karyawan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar Jakarta dalam 1 tahun cukup rendah. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang kondisi tersebut agar dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang membuat tingkat produktivitas karyawan sangat rendah. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, penulis melihat adanya faktor stress kerja, motivasi kerja dan keterampilan kerja yang mungkin dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar Jakarta.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji penelitian ini dengan judul **“Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar Jakarta.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada latar belakang masalah, maka rumusan permasalahan yang disusun dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Swiss-Bell Hotel Mangga Besar Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Swiss-Bell Hotel Mangga Besar Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh Ketrampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Swiss-Bell Hotel Mangga Besar Jakarta

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diinginkan penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penulis berkesempatan untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah didapat selama menjalankan perkuliahan dan menambah wawasan serta pengetahuan secara langsung mengenai Stress Kerja, Motivasi Kerja, Ketrampilan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Ketrampilan Kerja guna mendapatkan Produktivitas Kerja Karyawan yang lebih baik lagi.

3. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menambahkan ilmu pengetahuan tugas akhir didalam ruang lingkup Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

4. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dalam membantu memudahkan peneliti selanjutnya yang membahas tentang Stres Kerja, Motivasi Kerja, Ketrampilan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan.

1.5. Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya ruang lingkup permasalahan dan agar lebih terarah, maka penulis menentukan batasan-batasan masalah hanya

sampai pada variabel Stress Kerja, Motivasi Kerja, Ketrampilan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan Swiss-Bell Hotel Mangga Besar Jakarta.

1.6. Sistematika Penulisan

Penelitian ini memiliki beberapa bagian didalamnya adalah :

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, manfaat masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

2. BAB II TELAAH PUSTAKA

Didalam bab ini berisi teori-teori serta masalah yang berhubungan dengan judul penelitian yang berfokus pada variabel-variabel didalamnya. Mengumpulkan dan membandingkan teori yang relevan. Menjelaskan kekurangan dan kelebihan teori serta mentelaah penelitian terdahulu.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, tempat dan waktu penelitian, teknik pengambilan data, hasil serta pembahasan dan terakhir menjelaskan kesimpulan dari penulis.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai hasil dan pembahasan deskripsi data, serta hasil olahan data.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan hasil penelitian dan saran.

6. DAFTAR PUSTAKA

7. LAMPIRAN- LAMPIRAN

