

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dampak terhadap persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus menempuh berbagai macam cara agar tetap mampu bertahan. Untuk itu organisasi akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Wartana, 2011). Akhir-akhir ini, dinamika kerja di organisasi-organisasi di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim. Akan tetapi tidak semua orang mampu bekerja dalam tim, karena memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim (Liche dan Eflina, 2004). Sasaran setiap perusahaan adalah untuk mencapai keuntungan maksimum sebagaimana yang telah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya.

Pada dasarnya, dalam mencapai sasaran tersebut produktivitas kerja sangatlah penting (Adolf, 2009). Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap-sikap mental yang produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, *professional*, dan berjiwa kejuangan (Sedarmayanti, 2009). Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan (Yusuf,2013).

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, dengan adanya disiplin yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, untuk mengukur seberapa jauh disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari ketidak hadiran atau absensi dan tingkah laku karyawan (Wartana, 2011).

Absensi (*absenteeism*) telah lama dianggap sebagai masalah yang signifikan dan meluas didalam permasalahan karyawan. Sebagai hasilnya, sebuah teori telah dikembangkan dan banyak studi yang dilakukan untuk mengidentifikasi penyebab ketidak hadiran, mungkin salah satu teori yang paling umum adalah gagasan bahwa ketidak hadiran disebabkan oleh karyawan menghindari situasi kerja yang memberatkan atau tidak memuaskan (Obasan, 2011). Baru - baru ini selain dari masalah absensi (*absenteeism*) muncul lah masalah baru, bahwa *presenteeism* menjadi topik yang menarik untuk dibahas. *Presenteeism* dapat diartikan disaat seseorang karyawan mempunyai masalah dan memaksakan dirinya untuk hadir (Gary, 2010). Penelitian tentang *presenteeism* telah dilakukan karena *presenteeism* berdampak pada kesehatan karyawan itu sendiri (Gilbreath dan Karimi, 2012).

Bahkan, beberapa peneliti telah mendefinisikan *presenteeism* sebagai salah satu masalah karyawan berada di tempat kerja yang disebabkan kondisi fisik yang kurang baik atau kondisi medis lainnya, sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan tersebut tidak dapat sepenuhnya dimanfaatkan (Hemp, 2004). Karyawan yang memiliki tingkat tekanan kerja yang tinggi mempunyai tingkat resiko yang tinggi untuk melakukan sebuah kesalahan dalam melakukan sebuah pekerjaan dan juga memiliki peluang yang lebih besar untuk mangkir dari pekerjaan atau jatuh sakit atau karyawan juga berpotensi memaksakan masuk meskipun dalam kondisi fisik yang tidak prima (Sundquist, Ostergren, dan Johansson, 2003).

Stres kerja terjadi ketika karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan (Lazarus, 1991). Sebuah penelitian telah menyatakan bahwa ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi dan ada beberapa sumber pekerjaan, karyawan mungkin menderita stres pekerjaan yang lebih tinggi, dan dapat mengakibatkan stres kerja yang tinggi dan konsekuensi lainnya (Tianan Yang, Yu-Ming Shen, Mingjing Zhu, et al, 2016). Agar mampu bertahan pada perusahaan tempat karyawan bekerja, karyawan haruslah memenuhi segala tuntutan pekerjaan dan mengerjakannya dengan sempurna, hal ini akan menyebabkan seorang karyawan memaksakan untuk masuk kerja, bahkan saat mereka sakit atau tidak sepenuhnya produktif (Tianan et al., 2016). Semakin tinggi tekanan pekerjaan mereka, dan semakin menumpuknya pekerjaan mereka maka semakin besar peluang seorang karyawan untuk memaksakan kehadirannya (Hobfoll, 2001). Menurut Luthans (2006) mendefinisikan bahwa: Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai

konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan peran dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Seperti : rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan bosan yang dihadapinya dalam lingkungan kerja (Rivai, 2004). Menurut Handoko (2000) Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job* . penyebab stres *on the job* yaitu : beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, buruknya kualitas supervisi, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab, *role ambiguity*, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, dan perbedaan antara nilai-nilai karyawan dan perusahaan. Sedangkan penyebab stres *off the job* ialah: kekuatan finansial, masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah fisik, masalah perkawinan, dan masalah pribadi lainnya.

Pada saat sekarang ini Hotel sebagai salah satu industri jasa yang menyediakan jasa penginapan mengalami perkembangan yang sangat pesat dari tahun ke tahun. Sehingga persaingan yang timbul dalam industri ini tidak dapat dihindari. Banyak pihak menyadari bahwa untuk tetap unggul dalam bersaing setiap industri dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Hotel Ibis Cabang Padang adalah salah satu hotel bintang tiga yang tekemuka di Sumatera Barat, Hotel Ibis Cabang Padang berlokasi di Jalan Taman Siswa No. 1 A Padang. Sebagai salah satu hotel bintang tiga di Kota Padang, Hotel Ibis Padang memiliki pencampuran desain kontemporer dan *modern*, dengan 168 kamar *modern* yang luas,serta akses mudah ke Hotel Ibis Padang, Hotel Ibis Padang juga dikelilingi oleh kantor pemerintahan dan kantor perusahaan lainnya. Berikut adalah data jumlah karyawan dan data kehadiran dari Hotel Ibis Padang dari bulan Juli hingga September 2016 :

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Karyawan Hotel Ibis Padang

No	Nama Departemen	Jumlah Karyawan	Kehadiran
1.	<i>Account & General</i>	2 Orang	74%
2.	<i>Engineering/Production</i>	7 Orang	76.65%
3.	<i>Finance/Admin. & Logistic</i>	11 Orang	77%
4.	<i>Food & Beverage</i>	10 Orang	76.67%
5.	<i>Food & Beverage Kitchen</i>	13 Orang	70.57%
6.	<i>Front Office</i>	10 Orang	78.65%
7.	<i>Housekeeping</i>	15 Orang	78.22%
8.	<i>Human Resources/Admin. & Logistic</i>	1 Orang	71.42%
9.	<i>Marketing & Sales/Guest Service</i>	6 Orang	82.41%

Sumber : Human Resources Hotel Ibis Padang,2016

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa tidak ada satu departemenpun yang mempunyai persentasi tingkat kehadiran yang 100 %, pada tabel tersebut dapat kita lihat bahwa departemen yang mempunyai persentasi kehadiran paling tinggi yaitu departemen *Marketing & Sales/Guest Service* yaitu sebanyak 82.41% tingkat kehadiran, dan departemen yang paling rendah tingkat kehadirannya yaitu departemen *Food & Beverage Kitchen* dengan persentasi tingkat kehadiran yaitu 70.57%.

Dari kondisi yang telah diuraikan di atas, Penulis tertarik untuk mengetahui lebih jelas mengenai pengaruh *presenteeism* dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan yang terjadi pada Hotel Ibis Padang. Bertitik tolak dari hal tersebut, maka Penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Presenteeism* dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas kerja pada Karyawan Hotel Ibis Padang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh *presenteeism* terhadap produktivitas kerja karyawan pada Ibis Hotel Padang?.
2. Bagaimanakah pengaruh Stres Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Ibis Hotel Padang?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *presenteeism* terhadap produktivitas kerja karyawan pada Ibis Hotel Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Ibis Hotel Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, pada bagian perilaku organisasi khususnya di bidang, *presenteeism*, stres kerja dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengatasi masalah produktivitas kerja karyawan khususnya masalah *presenteeism* dan stres kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini di wilayah Kota Padang khususnya di bidang perhotelan, penelitian ini memilih Hotel Ibis Padang sebagai studi penelitian, dimana penelitian ini mengkaji pada bidang sumberdaya manusia yang ada pada Hotel Ibis Padang yang mempunyai karyawan sebanyak 75 orang. Penelitian ini

terdiri dari dua variabel independen yaitu *preseneteesim* dan stres kerja dan satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari *presenteeism* dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan skripsi ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Terdiri atas kerangka penelitian yang relevan dengan penelitian yaitu konsep kinerja, konsep pelatihan, konsep kompensasi, kerangka konsep dan tinjauan penelitian terdahulu disertai hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Terdiri atas rancangan penelitian, tempat penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional serta instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari uraian mengenai gambaran umum perusahaan, hasil yang diteliti dan dianalisis.

BAB V PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi penelitian dan saran-saran yang dianggap perlu.

