

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan atau yayasan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong prestasi kerja dalam memenuhi tujuan perusahaan atau yayasan. Melihat persaingan dalam era globalisasi saat ini semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan pimpinan yayasan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pimpinan yayasan selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan faktor stres kerja positif (*eustress*), efikasi diri dan prestasi kerja karyawannya. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi dikskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan atau yayasan dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Setiap perusahaan atau yayasan yang telah didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor

utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan atau yayasan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan yayasan atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja diantaranya stres kerja, motivasi kerja, prestasi kerja, sikap dan etika, teknologi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi.

Menurut (Hasibuan 2013,93), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut (Hasibuan 2007,141) adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku-perilaku lainnya.

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja mempengaruhi prestasi kerjanya. Sehingga yayasan atau perusahaan perlu mengkaji mutu organisasional bagi para pegawai. Menurunnya stres yang dialami oleh pegawai pasti akan meningkatkan kesehatan atau mutu di dalam organisasi. Selain itu (Quick 2013,15) mendefinisikan kesulitan sebagai hasil yang terkait dengan stres negatif yang menyebabkan penyimpangan dari fungsi fisiologis, psikologis, dan afektif yang sehat. (Yerkes & Dodson dalam Blake, 2015) menyatakan bahwa beban stres yang optimal pada kinerja bervariasi menurut individu dan tugas, dengan kata lain beberapa stres itu baik. (Selye dalam Blake, 2015) menciptakan istilah *eustress* untuk konseptualisasi stres yang positif, gambaran bentuk positif dari stres sebagai cara individu bereaksi terhadap stres dengan emosi positif, seperti harapan dan niat baik. (Nelson dan Simmons 2011) mengemukakan bahwa *eustress* dikaitkan dengan harapan, pengaruh positif, dan kekuatan.

Prestasi karyawan tidak cukup dari stres kerja karyawan itu sendiri, tetapi bisa juga dilakukan melalui peningkatan efikasi diri. (Lahey 2002, 338) mendefinisikan efikasi diri adalah persepsi yang mampu melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan seseorang baik dalam arti tahu apa yang harus dilakukan dan menjadi emosional mampu melakukannya. Disamping itu usaha untuk memacu prestasi kerja karyawan, pimpinan yayasan harus berusaha menyadari hakikat dari pekerjaan karyawan. Sehingga dapat ditentukan bentuk efikasi apa yang akan diberikan sesuai dengan kondisi kerja perusahaan.

Yayasan Pondok Pesantren Daarussa'adah berlokasi di Gedong Tataan Pesawaran, berdiri pada tahun 27 Oktober 2012 dan disahkan pada tanggal 02 Maret 2016 yang didirikan oleh KH. Edi Maulana, S.Pd. Yayasan PPDS adalah yayasan yang bergerak di bidang pendidikan, memiliki tingkatan pendidikan mulai dari sekolah menengah pertama islam (SMPI) dan madrasah aliyah (MA) yang mana siswa yang bersekolah wajib tinggal di dalam lingkungan yayasan. Seiring perkembangan zaman menuntut ilmu di Pondok Pesantren bukanlah hal yang kuno lagi, bahkan pada zaman modern ini sudah banyak orangtua yang memilih anaknya untuk bersekolah di pondok pesantren, karena selain mendapatkan pelajaran formal, juga mendapatkan pelajaran agama dan juga mengajarkan anak untuk bersosialisasi dengan baik serta melatih kemandirian anak. Oleh karena itu yayasan harus melakukan inovasi serta meningkatkan kinerja dan prestasi karyawannya untuk menjaga citra yayasan dan mempertahankan kepercayaan yang telah diberikan oleh wali murid. Stres pada karyawan dan guru di pondok pesantren, terjadi karena di pesantren karyawan membimbing dan mengawasi murid hampir 24 jam, dengan karakter dan sifat anak yang berbeda-beda. Dan di sekolah guru harus menghadapi siswa yang kadang datang terlambat ke sekolah, siswa kadang tidak mengerjakan tugas yang telah diberikan, siswa tidak memakai atribut dengan lengkap dan siswa kadang tertidur di kelas saat belajar. Kemudian kurangnya komunikasi antara pihak yayasan dengan karyawan. Tentunya hal ini menimbulkan stres pada karyawan, stres itu sendiri dibekadakan menjadi dua macam menurut

Quick dan Quick (dalam Waluyo, 2014:92), yaitu stres positif (*eustress*) yang artinya stres ini membuat seseorang menjadi bersemangat dan pekerjaannya menjadi lebih maksimal. Sedangkan stres negatif (*distress*) adalah stres yang membuat seseorang menjadi frustrasi, down dan tidak bersemangat. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Kalau stres itu dibiarkan maka akan berdampak juga pada prestasi kerja karyawan, sehingga harus diperhatikan penyebab dan mencari alternatif pemecahan masalah tersebut.

Terlebih saat menghadapi masa penerimaan murid baru, karyawan harus menyiapkan strategi yang menarik agar jumlah siswa yang mendaftar untuk bersekolah di Yayasan Daarussa'adah terus meningkat setiap tahunnya. Namun strategi yang menarik pun tidak dapat berhasil jika karyawan dan guru di sekolah tidak melakukan kinerja yang baik selama membimbing murid.

Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan atau yayasan dalam mencapai suatu target atau tujuan. Untuk itu seorang pimpinan yayasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Setelah dilakukan penelitian dapat disimpulkan bahwa, wali murid yang memasukkan anaknya ke dalam pondok

pesantren, lebih dominan dari promosi mulut ke mulut (kepercayaan), dan Yayasan mengalami peningkatan jumlah murid terutama pada tahun 2020, yang artinya pimpinan yayasan dapat membantu karyawan dan guru dalam mengelola stresnya menjadi stres yang positif (eustress) sehingga menimbulkan prestasi kerja yang baik.

**Tabel 1.1 Daftar Penerimaan Siswa Baru Yayasan Daarussa'adah  
Tingkat SMPI dan MA 2017-2020**

<b>Tahun</b>	<b>SMPI (Orang)</b>	<b>MA (Orang)</b>
2017/2018	45	-
2018/2019	50	-
2019/2020	70	-
2020/2021	90	33
Total	255	33

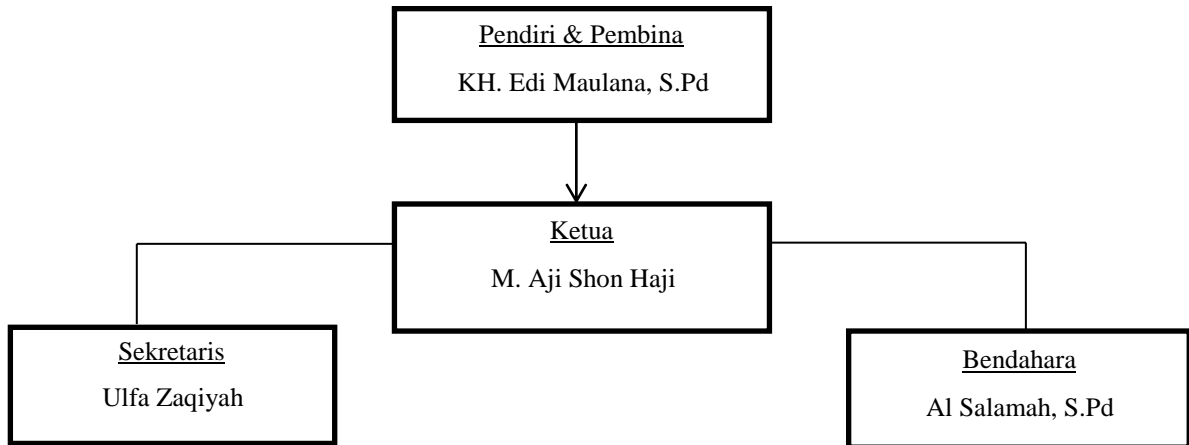
Sumber : Tata Usaha SMPI dan MA Daarussa'adah Tahun 2021

**Tabel 1.2  
Jumlah Kamar Asrama Putri dan Asrama Putra**

<b>Tahun</b>	<b>Kamar Asrama Putri</b>	<b>Kamar Asrama Putra</b>
2017/2018	3	3
2018/2019	3	5
2019/2020	5	4
2020/2021	5	3
Total	16	15

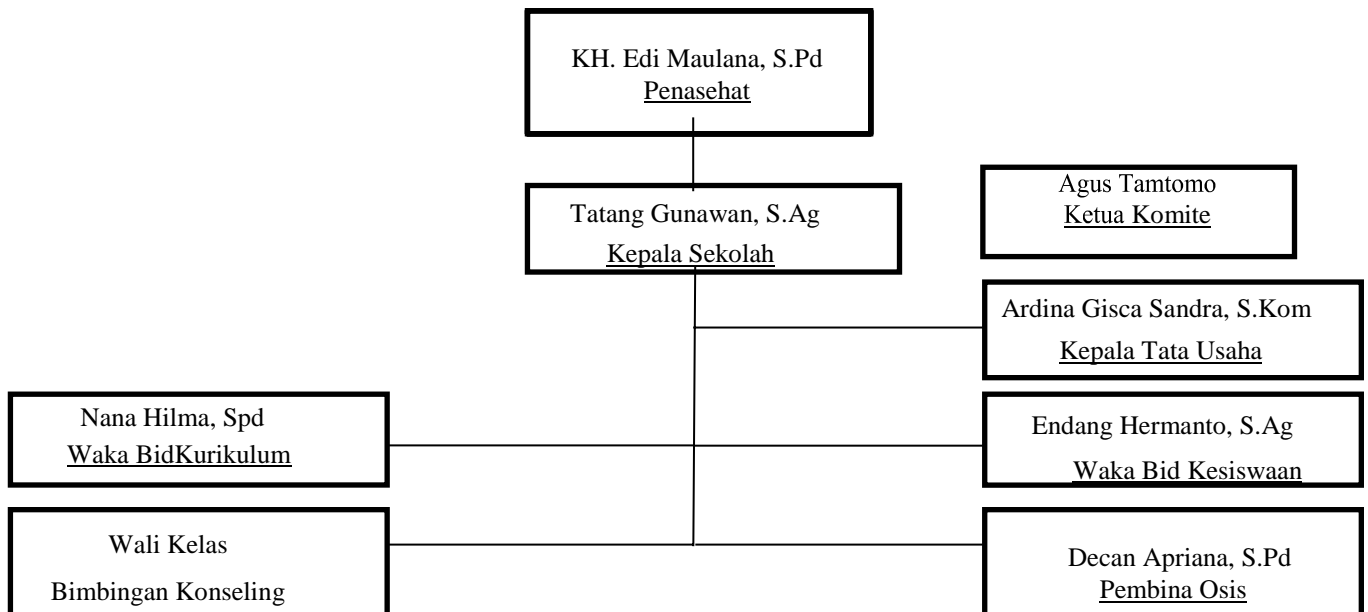
Sumber : TU Pesantren

**Gambar 1.1**  
**Struktur Organ Yayasan Pondok**  
**Pesantren Daarussa'adah Pesawaran**



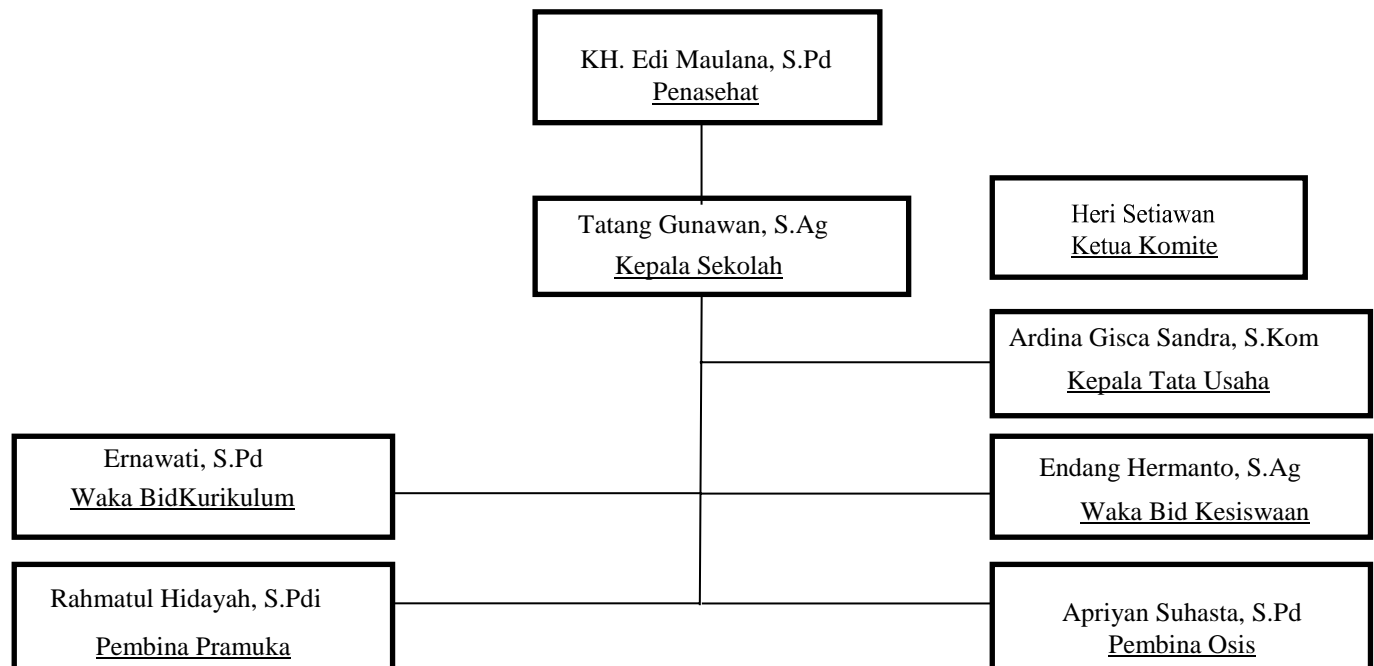
Sumber : Akta Pendirian

**Gambar 1.2**  
**Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Daarussa'adah Pesawaran**



Sumber : Tata Usaha MA Daarussa'adah

**Gambar 1.3**  
**Struktur Organisasi**  
**Sekolah Menengah Pertama Islam Assa’adah Pesawaran**



Sumber : Tata Usaha SMP Assa’adah

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja positif (*eustress*) berpengaruh pada prestasi kerja karyawan di Yayasan Daarussa’adah?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh pada prestasi kerja karyawan di Yayasan Daarussa’adah?
3. Apakah stres kerja positif (*eustress*) dan efikasi diri berpengaruh pada prestasi kerja karyawan di Yayasan Daarussa’adah?



### **1.3 Tujuan Manfaat dan Batasan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis peran stres kerja positif (*eustress*) pada prestasi kerja karyawan di Yayasan Daarussa'adah
2. Untuk menganalisis peran efikasi diri pada prestasi kerja karyawan di Yayasan Daarussa'adah
3. Untuk menganalisis peran stres kerja positif (*eustress*) dan efikasi diri pada prestasi kerja karyawan di Yayasan Daarussa'adah

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan adanya latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, penulis juga ingin menuliskan manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memperkaya keilmuan dalam bidang sumber daya manusia, lebih khusus mengenai variabel *eustress* dan efikasi diri pada prestasi kerja karyawan dan dapat menjadi *literature* atau acuan dalam penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Bagi instansi/ yayasan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

### **1.3.3 Batasan Penelitian**

Agar penyusunan laporan skripsi ini dapat terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang hendak dicapai maka diperlukan batasan-batasan masalah dalam pembahasannya. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam pembahasan skripsi ini adalah :

1. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden
2. Penulis membatasi variabelnya hanya berkaitan dengan “peran stres kerja positif (*eustress*) dan efikasi diri pada prestasi kerja karyawan di Yayasan Daarussa’adah Pesawaran”. Prestasi kerja dipilih karena peningkatan prestasi kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.