

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya upaya untuk mendayagunakan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien, sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Dalam kenyataannya, walaupun proses rekrutmen seleksi dan pengujian terhadap calon karyawan telah dilakukan dengan baik, tetapi karena manusia itu memiliki cipta rasa dan karsa maka dalam menggunakan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan ada kalanya tidak optimal. Bahkan karyawan yang telah cukup lama bekerja di perusahaan pun pada suatu ketika dapat berada pada posisi penurunan kontribusinya kepada perusahaan. Kurang optimalnya kontribusi karyawan dapat disebabkan oleh faktor internal karyawan itu sendiri maupun oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja organisasi, hubungan dan dukungan dari pemimpin dan rekan kerja, dukungan peralatan kerja, dan kondisi kerja. Faktor-faktor inilah yang sering menjadi penyebab stres pada karyawan.

Secara formal, stres (*stress*) didefinisikan “sebuah respon adaptif, yang dipengaruhi karakteristik individu dan/atau proses psikologis, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal situasi, atau kejadian yang membebankan tuntutan fisik dan psikologis pada diri seseorang (Kreitner, 2014:289). Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

yang membebaninya. Stres kerja adalah suatu masalah yang penting diamati sejak awal mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan.

Stres kerja juga sudah tidak terpisahkan lagi dari kehidupan manusia. Mengingat zaman yang serba modern ini, kemajuan semakin pesat yang diraih manusia dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun terkadang itu membuat manusia kehilangan kendali dan membuatnya sulit mencapai ketenangan diri. Ketidaknyamanan itulah yang membuat manusia terjebak dalam berbagai gangguan emosi seperti stres, frustrasi, depresi ataupun cemas terhadap sesuatu tanpa sebab yang jelas. Setiap orang akan mengalami masa dirinya mengalami stres. Stres akan semakin kuat jika seseorang menghadapi masalah secara terus-menerus. Stres umumnya terjadi pada orang dewasa terutama bagi para pekerja yang kemudian disebut sebagai stres kerja.

Menurut Handoko (2017: 200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Stres juga adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Masalah yang akhir-akhir ini banyak dibicarakan adalah masalah stres kerja, karena posisinya sangat penting kaitannya dengan produktivitas kerja. Teori-teori para ahli (dalam Safitri &

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Astutik, 2019: 15), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stres kerja merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, berpikir dan kondisi fisik seseorang yang disebabkan oleh pekerjaan. Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan disamping itu stres yang begitu hebat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan merasa tidak nyaman dengan fisiknya. Laporan PBB menjuluki stres kerja sebagai “penyakit abad 20”. *The American Institute of Stress* menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berkaitan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi Negara Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun (Ibrahim, dkk., 2016:5). Berdasarkan data WHO tahun 2017, di banyak negara penyakit akibat kerja yang sering dialami oleh pekerja adalah depresi. Hasil penelitian *Labour Force Survey* tahun 2017 ditemukan adanya 460.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 2.380 kasus per 100.000 pekerja. Sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43% (Lestanyo, & Kurniawan, 2018:296).

Stres kerja juga terjadi di Indonesia. Beberapa studi terakhir menyimpulkan bahwa setiap tahunnya kasus stres di Indonesia meningkat dengan cepat dan berpotensi menimbulkan dampak sosial, emosional, psikologis dan berbagai masalah yang berhubungan dengan kesehatan. Salah satu penyebab stres kerja adalah beban berlebihan yang diterima

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

karyawan dalam menyelesaikan tugasnya serta kurang harmonisnya hubungan antar karyawan. Kemampuan masing-masing orang dalam mengatasi stres tidak sama tergantung dengan daya tahannya. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stresnya tersebut. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah.

Stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan burnout, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif. Namun pada tingkat tertentu stres itu diperlukan. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa prestasi kerja akan menjadi rendah. Sebaliknya, dengan adanya stres karyawan merasa perlu mengarahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stres, yang penting diamati ialah agar stres tersebut jangan menjadi demikian kuatnya sehingga karyawan tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang masih dalam batas-batas kemampuannya untuk mengatasinya. Sebab apabila hal itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif. Dampak dari stres kerja tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan.

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Kinerja karyawan adalah hal-hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level of performancenya* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang *level of performance* tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau performance rendah. Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Karena seperti yang kita ketahui bahwa karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:67) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PG Kebon Agung Malang merupakan pabrik gula yang berlokasi di jalan Pakisaji Malang. Dengan Visi perusahaan yaitu mewujudkan Perusahaan yang bergerak dalam Industri Gula yang berdaya saing tinggi,

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

mampu memberi keuntungan secara optimal dan terpercaya dengan selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu memenuhi kepentingan Petani sebagai mitra kerja, Karyawan, Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan (*stakeholder*) lainnya. Bertujuan untuk mengembangkan bisnis industri gula dari yang sekarang ada melalui peningkatan skala usaha, efisiensi, dan daya saing serta memanfaatkan peluang bisnis agro industri non gula berdasarkan prinsip - prinsip perolehan keuntungan dengan memanfaatkan secara optimal kemampuan manajemen dan finansial. Bila karyawan memiliki kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula. Akan tetapi, adakalanya perencanaan kinerja oleh perusahaan tidak berjalan efektif karena adanya suatu penyebab tertentu seperti tekanan kerja. Mengingat karyawan merupakan komponen utama yang sangat penting yang mana karyawan tersebut dituntut untuk mampu bekerja dan bersaing serta berkinerja tinggi. Kondisi ini menjadikan tugas dari karyawan bagian produksi harus sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan dan hal tersebut menjadi salah satu sumber stres yang dapat terjadi pada karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PG KEBON AGUNG MALANG”.

B. Rumusan Masalah

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

1. Apakah faktor penyebab stres kerja yang terdiri dari Faktor Organisasi (X1) dan Faktor Individu (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PG Kebon Agung Malang?
2. Apakah faktor penyebab stres kerja yang terdiri dari Faktor Organisasi (X1) dan Faktor Individu (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PG Kebon Agung Malang?
3. Faktor penyebab stres kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PG Kebon Agung Malang?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh faktor penyebab stres kerja yang terdiri dari Faktor Organisasi (X1) dan Faktor Individu (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PG Kebon Agung Malang.
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh faktor penyebab stres kerja yang terdiri dari Faktor Organisasi (X1) dan Faktor Individu (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PG Kebon Agung Malang.
- c. Untuk mengetahui faktor penyebab stres kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang.

Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia secara teori yang telah diterima saat kuliah.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan masukan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia yang memiliki topik yang sama.

c. PG Kebon Agung Malang

Memberikan masukan pada PG Kebon Agung Malang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan yang diwujudkan dengan upaya pencegahan timbulnya kondisi stres kerja yang mengganggu aktivitas para karyawan di PG Kebon Agung Malang.