

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Kunci keberhasilan perusahaan didasarkan pada sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Era globalisasi ekonomi saat ini menuntut persaingan yang kompetitif bagi setiap perusahaan untuk selalu melakukan inovasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi aspek yang paling penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam perusahaan yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan, sehingga perusahaan pun dapat mencapai tujuannya.

Setiap orang pasti pernah mengalami stres saat sedang bekerja. Akibat stres saat bekerja, seringkali apa yang dikerjakan hasilnya menjadi tidak maksimal, bahkan bisa menjadi berantakan. Dinamika lingkungan kerja yang penuh dengan berbagai tantangan, ancaman, dan hambatan bagi para karyawan. Dunia kerja menuntut adanya interaksi antara individu dengan lingkungan kerja karyawan itu sendiri. Dalam hal bekerja, para karyawan pasti menyadari bahwa setiap karyawan pernah atau bahkan seringkali mengalami kendala, kendala tersebut dapat berasal dari dalam (faktor internal), maupun berasal dari luar (faktor eksternal). Untuk menghadapi kendala yang ada di dalam dunia kerja tersebut maka para

karyawan dituntut untuk dapat memiliki kemampuan dalam menghadapi setiap kendala secara profesional.

Afandi (2017 : 174), menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres kerja juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Stres kerja juga sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Stres kerja diakibatkan oleh jenis kerja yang mengancam pegawai.

Jika stres dibiarkan begitu saja tanpa adanya penanganan yang serius dari pihak perusahaan atau dari karyawan itu sendiri maka pasti akan membuat karyawan tersebut menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan akhirnya akan menyebabkan frustrasi yang menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerja karyawan tersebut juga akan terganggu. Dalam jangka panjang karyawan yang tidak dapat menghadapi atau mengatasi stres kerja yang terjadi pada dirinya, akan mengambil keputusan untuk berhenti bekerja di perusahaan tempat dirinya bekerja tersebut. Pada tahap yang semakin parah, stres dapat menyebabkan karyawan menjadi frustrasi atau bahkan mengundurkan diri (turnover). Stres yang disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal yang dialami oleh setiap karyawan cenderung akan mengakibatkan karyawan tersebut tidak dapat

bekerja dengan baik sehingga pada akhirnya akan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Kinerja merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran seorang karyawan yang ada dalam perusahaan. Perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja turun akan berakibat pada kerugian perusahaan.

Harsuko dalam Sule & Priansa (2018 : 122), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah sejauh mana seseorang melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Perusahaan Perkebunan Nusantara XIII (Persero) yang berada di Desa Pasok, Kecamatan Parindu, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan barat ini adalah salah satu perusahaan milik BUMN yang bergerak di bidang usaha agroindustri yang tentunya pada era yang semakin maju ini harus terus berinovasi melalui sumber daya alam maupun sumber daya manusia yang kompeten agar perusahaan perkebunan kelapa sawit tersebut dapat

terus beroperasi dan tidak kalah bersaing dengan perusahaan lainnya dengan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu maka para karyawan pada perusahaan tersebut dituntut untuk dapat terus bekerja dengan baik dalam keadaan apapun, hal tersebutlah yang akan menimbulkan stres dalam bekerja yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perkebunan Nusantara XIII (PERSERO) Kecamatan Parindu, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah sumber penyebab stres kerja yang terdiri dari Faktor Lingkungan (X1), Faktor Organisasi (X2), dan Faktor Individu (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Parindu, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat ?
2. Apakah sumber penyebab stres kerja yang terdiri dari Faktor Lingkungan (X1), Faktor Organisasi (X2), dan Faktor Individu (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Parindu, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat?
3. Sumber penyebab stres kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perkebunan Nusantara XIII

(Persero) Kecamatan Parindu, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat?

**C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

**1. Tujuan penelitian :**

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh sumber penyebab stres kerja yang terdiri dari Faktor Lingkungan (X1), Faktor Organisasi (X2), dan Faktor Individu (X3), secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Parindu, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat.
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh sumber penyebab stres kerja yang terdiri dari Faktor Lingkungan (X1), Faktor Organisasi (X2), dan Faktor Individu (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Parindu, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat .
- c. Untuk mengetahui sumber penyebab stres kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Parindu, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat.

**2. Manfaat Penelitian :**

- a. Bagi Peneliti : Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh penyebab stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan : Memberikan masukan pada Perusahaan Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Parindu, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan yang diwujudkan dengan upaya pencegahan timbulnya kondisi stres kerja yang mengganggu aktivitas kinerja para karyawan di Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Parindu, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat.
- c. Bagi Universitas : Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi dan masukan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, mengenai penyebab stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.