

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan/organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi/perusahaan tidak akan tercapai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:56) bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada perusahaan/organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan maju dan berkembang pesat. Proses mencapai tujuan perusahaan agar efektif dan efisien karyawan harus bekerja keras. Pekerjaan yang banyak dan berat dari atasan dapat menyebabkan stres kerja, apalagi jika pekerjaan lama belum terselesaikan tetapi ditambah dengan pekerjaan yang baru.

Stres sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Mengingat zaman yang serba modern ini, kemajuan semakin pesat yang diraih manusia dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun itu semua membuat manusia hilang kendali dan membuatnya sulit mencapai ketenangan diri. Ketidaktenangan 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 stres kerja.

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 streskerja sebagai “penyakit abad 20”. *The American Institute of Stress* menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berkaitan dengan stres telah menyebabkan kerugianekonomi Negara Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun (Ibrahim, dkk., 2016:5). Berdasarkan data WHO tahun 2017, di banyak negara penyakit akibat kerjayang 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% (Lestantyo, & 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. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Regu yang diperoleh dari CFO Innovation Asia Staff (2016:5)

menyatakan bahwa Indonesia mengalami tingkat stres kerja dengan angka 73%. Tidak jarang karyawan resign dari tempat kerjanya. Hal ini lantaran berdasarkan data global, tingkat pengunduran diri karyawan berkisar 35-45% per tahun. Peningkatan terjadi sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang berada di tingkat 64%. Tingginya persentase stres kerja di Indonesia, sering dipengaruhi oleh faktor di dalam negeri dan faktor individu dan pekerjaan (Irawan, 2016:76). Salah satu penyebab stres kerja adalah beban berlebihan yang diterima 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 di amati 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.

Kinerja karyawan adalah hal-hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level of performance*-nya 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.

PT Karyasetya Mustikatama Lumajang memiliki misi yaitu mempekerjakan sumber diandalkan manusia terutama dalam teknologi dan sistem manajemen terbaik. PT Karyasetya Mustikatama dalam mewujudkan visi tersebut harus memiliki perencanaan kinerja sebagai suatu proses di mana atasan dan bawahan bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan tersebut. 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. Agar mencapai hal tersebut, PT Karyasetya Mustikatama membutuhkan tenaga kerja yang ahli dan terampil untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Produktivitas tersebut dapat dilihat dari cepat atau lambatnya karyawan memproduksi barang. Berdasarkan hasil observasi, kinerja karyawan pada PT Karyasetya Mustikatama masih kurang maksimal, indikasinya yaitu karyawan tidak dapat mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa selama bulan Januari sampai bulan November, karyawan PT Karyasetya Mustikatama tidak mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan atau mengalami fluktuasi setiap bulannya. Terbukti pada tahun 2020, target yang dicapai berturut-turut mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember adalah 2410, 2470, 2430, 2480, 2420, 2470, 2420, 2480, 2400, 2410, 2450, dan 2415 sedangkan target dari PT Mustikatama Lumajang adalah 2500 ton/bulan. Pencapaian target dalam jumlah tertentu akan memberikan tekanan kepada karyawan. Hasil wawancara dari sepuluh orang karyawan PT Karyasetya Mustikatama menyatakan bahwa, umumnya pencapaian target tersebut ditentukan dalam batas waktu tertentu.

Ketidakkampuan dalam mencapai target tersebut dapat menimbulkan stres bagi karyawan, beban moral serta psikis mereka. Selain adanya target tersebut, penyebab stres kerja karyawan adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Indikasi beban kerja yang berlebih di PT Karyasetya Mustikatama yaitu, PT Karyasetya Mustikatama menetapkan waktu kerja bagi karyawannya pada hari Senin-Sabtu

dari jam 07.00-16.00 atau selama 8 jam, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja. Koesomowidjojo (2017:105) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Stres tersebut akan berdampak pada penurunan kinerjanya dan bahkan tidak sedikit karyawan yang *resign*. Penurunan kinerja karyawan tersebut juga dikarenakan kurangnya motivasi dari atasan seperti bonus, penghargaan dan tunjangan yang mampu memotivasi karyawan. Pemberlakuan beban kerja yang berlebih juga menuntut karyawan untuk dapat menyelesaikan target yang ditentukan. Zeb et al., (2017:124) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perbankan Sektor di Khyber Pakhtunkhwa Pakistan. Penelitian menurut Mulita, dkk (2018:7) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari studi pendahuluan yang dilakukan PT Karyasetya Mustikatama dan diperkuat oleh beberapa penelitian yang relevan maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT Karyasetya Mustikatama Lumajang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan suatu masalah sebagai berikut:

1. Apakah Faktor Organisasi (X1) dan Faktor Individu (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian produksi di PT Karyasetya Mustikatama Lumajang?
2. Apakah Faktor Organisasi (X1) dan Faktor Individu (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian produksi di PT Karyasetya Mustikatama Lumajang?
3. Sumber penyebab stres kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT Karyasetya Mustikatama Lumajang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Mengetahui signifikansi pengaruh Faktor Organisasi (X1) dan Faktor Individu (X2), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian produksi di PT Karyasetya Mustikatama Lumajang.
 - b. Mengetahui signifikansi pengaruh Faktor Organisasi (X1) dan Faktor Individu (X2), secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian produksi di PT Karyasetya Mustikatama Lumajang.
 - c. Mengetahui penyebab stres kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Karyasetya Mustikatama Lumajang
2. Manfaat Penelitian
 - a. Bagi Peneliti
Bisa menambah serta mengembangkan teori yang di dapat dari dan juga untuk melatih berpikir logis tentang teori yang di dapat agar mampu

diterapkan dalam dunia kerja, terutama terkait dengan stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi masukan serta menjadi suatu pertimbangan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan mengelola manajemen stres kerja sehingga tidak memengaruhi kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat sebagai tambahan referensi untuk universitas mengenai manajemen stres kerja sehingga tidak memengaruhi kinerja karyawan.

