

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini menuntut sikap profesionalisme dalam segala bidang. Untuk mewujudkan hal itu, maka diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkualitas sehingga mampu berperan dan berkompetisi dalam menghadapi berbagai tantangan yang lahir sebagai konsekuensi dari era globalisasi.

Akibat dari tuntutan pekerjaan, maka dalam dunia kerja seseorang diharuskan dapat mengaktualisasikan seluruh sumber daya dan menggunakan waktu sebanyak mungkin untuk bekerja, baik bekerja di lembaga pemerintah maupun swasta. Karena tiap bidang pekerjaan mempunyai permasalahan dan beban bagi para pekerjanya, maka dalam kebanyakan kasus, permasalahan dan beban tersebut kadangkala menimbulkan tekanan mental yang pada akhirnya menimbulkan stres kerja.

Secara biologis, stres kerja timbul sebagai akibat dari beberapa faktor yang mengganggu keseimbangan tubuh manusia, faktor-faktor yang sering mengganggu keseimbangan tersebut sering disebut sebagai rangsangan. Ini berarti stres kerja adalah reaksi tubuh terhadap rangsangan eksternal, baik rangsangan yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Dalam perspektif ini, maka pandangan yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan reaksi negatif tidak sepenuhnya dibenarkan, begitu juga dengan pandangan bahwa stres itu merusak, karena menurut Swart (2002: 2), tidak semua stres bersifat merusak

disebabkan karena rangsangan, tantangan dan perubahannya yang akan memberikan keuntungan bagi kehidupan seseorang.

Dalam kadar tertentu stres diperlukan untuk menyiapkan individu menghadapi ancaman sehingga seseorang mampu berfokus, bersemangat dan terpacu untuk mencapai tujuan tertentu, meskipun tujuan tersebut sebelumnya justru merupakan suatu masalah yang hendak dihindari. Stres bisa membuat individu justru menjadi lebih sigap menghadapi masalah, namun bila kadarnya berlebihan atau berkepanjangan, disisi lain stres juga akan merugikan individu karena lambat laun akan berkembang menjadi depresi.

Kondisi tertekan atau stres dapat dihindari bila individu memiliki kemampuan mengelola sumber stres tersebut. Proses kognitif berperan sangat penting dalam menentukan apakah kondisi stres yang muncul akan menjadi *distress* (Stres kerja negatif) atau *eustress* (Stres kerja positif). Hal ini bergantung pada kemampuan yang bersangkutan, apakah dia mampu menyelesaikan atau justru menghindarinya.

Menurut Charles (dalam Handoko 2001: 63) menyebutkan bahwa stress itu muncul karena adanya tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya akan merasa *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang kronis atau kekhawatiran yang sulit disembuhkannya. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau tidak bisa kooperatif (Hasibun 2001: 204).

Menurut Siagian (1995: 300), bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang ditimbulkan oleh tuntutan individu dan lingkungan yang berlebihan pada seseorang. Dalam hal ini stres sangatlah mempengaruhi dalam pekerjaan, karena untuk mencapai suatu keberhasilan dalam pekerjaan dibutuhkan kondisi fisik maupun psikis yang stabil dan pada umumnya stres akan menurunkan prestasi pada karyawan.

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan ketegangan yang ditimbulkan oleh tuntutan individu dan lingkungan yang berlebihan pada seseorang. Dalam hal ini stres sangatlah mempengaruhi dalam pekerjaan, karena untuk mencapai suatu keberhasilan dalam pekerjaan dibutuhkan kondisi fisik maupun psikis yang stabil dan pada umumnya stress akan menurunkan prestasi pada karyawan.

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksamaan peran yang tinggi, yang mengarah pada komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya Kahn dkk (dalam Munandar, 2001:395) Ketika kondisi fisik maupun psikis karyawan tidak stabil, ini diakibatkan oleh stres kerja karena rangsangan yang berlebihan (*Overstimulation*) atau rangsangan yang kurang takarannya (*Understimulation*).

Kedua hal tersebut dapat memicu timbulnya stres kerja, karenanya dalam dunia kerja ketika seseorang yang tergabung dalam suatu organisasi dituntut

bekerja untuk memenuhi target dan pemenuhan kebutuhan hidup. Maka didalam lingkungan tersebut, seseorang kemungkinan akan dihadapkan dengan berbagai masalah yang dapat menimbulkan stres kerja yang lahir sebagai akibat dari penyimpangan rutinitas sehari-hari, misalnya : beban kerja yang berlebihan atau tuntutan waktu yang memaksanya untuk menyelesaikan pekerjaan di luar kapasitas dan kebiasaannya.

Namun demikian, kondisi tersebut tidak selamanya dapat menimbulkan stres kerja, walaupun secara umum, adanya sejumlah perbedaan kondisi kerja sering mengakibatkan stres kerja bagi karyawan, karena pada kenyataannya stres kerja tergantung dari reaksi masing-masing individu.

Dengan demikian seorang pekerja dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur baru akan berpeluang kecil mengalami stres kerja, namun sebaliknya bila karyawan lain yang sulit menerima dan mempelajari prosedur baru atau menolak bahkan menghindar akan berpotensi besar mengalami stres kerja.

Pengetahuan tentang stres kerja dan faktor-faktor yang melatar belakangi serta pengaruhnya terhadap kinerja, mempunyai peran penting untuk meminimalisasikan dampak-dampak negative stres kerja. Karena dengan pengetahuan ini, stres kerja dapat dicarikan solusi alternatifnya sejak dini, sehingga pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap produktifitas dan kualitas kerja para karyawan. Setiap perusahaan pasti menginginkan para pekerjanya agar mampu bekerja dengan produktif. Karena untuk menuju tercapainya tujuan, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan karyawan.

Stres yang timbul karena ketidakjelasan sasaran akhirnya mengarah ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa

harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, yang dapat meningkatkan tekanan darah dan detak nadi, dan hal ini mempunyai kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Kahn, dkk (dalam Munandar, 200: 392).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Ida Laila Uar (1998: 55), tentang Pengaruh Kematangan Emosi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Garuda Denpasar, dari penelitian tersebut didapatkan adanya korelasi atau hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kematangan emosi dan stres kerja yang ditunjukkan oleh $F_{hit} = 9,677 > F_{tab 5\%} (3,94)$, hal ini menunjukkan bahwa semakin matangnya emosi yang dimiliki individu maka akan berpengaruh positif terhadap stres kerja individu.

Hasil korelasi penelitian lain yang dilakukan oleh Ah Sholahuddin Ar Roniri (2006: 76), tentang Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Auto 2000 Malang, dari hasil penelitiannya didapatkan hasil yang signifikan positif karena semakin dekat nilai koefisien korelasi ke +1, maka semakin kuat korelasi positifnya, hal ini ditunjukkan dengan angka sebesar 0,798. Yang artinya ada sumbangan efektif 63,68% variabel motivasi berprestasi dengan aspek yang terkandung didalamnya terhadap kinerja karyawan.

Data penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Nizar (2006: 139), tentang Pengaruh Aspek Penilaian Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya, diperoleh hasil korelasi penilaian kerja dengan motivasi berprestasi menunjukkan angka sebesar 0,754 dengan $p < 0,000$. Jadi keduanya mempunyai hubungan yang positif signifikan karena $p < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi dan begitu pula sebaliknya, jadi

keduanya mempunyai korelasi yang meyakinkan yang artinya jika penilaian kerja/kinerja tinggi maka motivasi berprestasi tinggi dan jika motivasi berprestasi tinggi maka hasil penilaian kerjanya tinggi.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara meminimalisasikan dampak-dampak negatif stres kerja di lingkungan kerja karena dengan adanya stres kerja ini dapat menghambat kinerja karyawan. Tingkat sejauh mana keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya ini dapat juga disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformace rendah. Vroom (dalam As'ad 1991: 48).

CV. Gunung Jati adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi bangunan. Perusahaan ini beralamatkan di Desa Gading Wetan Kecamatan Gading RT.05 RW03 Kabupaten Probolinggo. Dari wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan di CV. Gunung Jati, hasilnya berbeda-beda dari tiap karyawan, Dikatakan berhasil tidaknya karyawan ditempat kerja bila karyawan berhasil mengerjakan tugasnya masing-masing tepat waktu. tetapi sebaliknya ada pula pekerja yang menganggap bahwa hal tersebut tidak perlu dilakukan cukup dengan melakukan rutinitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan tanpa adanya batasan waktu (Observasi&Wawancara dengan Direktur CV. Gunung Jati).

Hal ini juga pernah dirasakan oleh sebagian karyawan di CV. Gunung Jati, ada salah satu karyawan yang mengatakan bahwa mereka ada yang sempat *nervous* ketika menjalankan tugas atau melakukan pekerjaannya, ia tiba-tiba tidak

siap untuk menjalankan tugas karena ada masalah pribadi yang mengganggu pekerjaannya. Masalah-masalah itu timbul sebelum melaksanakan tugas dan bisa dikatakan masalah itu muncul dari luar pekerjaan kemudian dibawah dalam pekerjaannya. Berdasarkan pemaparan di atas, di sini peneliti tertarik untuk meneliti tentang **”Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Gunung Jati”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang menjadi fokus penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV.Gunung Jati?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV.Gunung Jati?
3. Faktor stres kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Gunung Jati ?

1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Gunung Jati.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Gunung Jati.

3. Untuk menguji dan menganalisis faktor stres kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Gunung Jati.

3.3.2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis:

Menjadikan pengalaman dan memberikan pengetahuan baru dalam mengkaji karya ilmiah, terutama berupa kajian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gunung Jati.

2. Bagi Perusahaan:

Dapat memberikan suatu yang relevan di lapangan ataupun dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan suatu pengambilan keputusan dan kebijakan dalam suatu perusahaan sehingga secara terus menerus dapat menciptakan produktivitas kinerja karyawan .