

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusianya. Tanpa adanya manusia sebagai penggerak suatu usaha, maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan walaupun perusahaan tersebut telah dilengkapi dengan berbagai mesin yang canggih. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki prestasi kerja yang baik untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan. Dan karyawan di dalam perusahaan tidak akan memberikan kontribusi terbaiknya jika perusahaan tidak memperhatikan kepentingan atau kesejahteraan karyawan itu sendiri.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting yang harus menjadi perhatian perusahaan. Pasalnya, bukan yang mudah untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik dan terus meningkat dari waktu ke waktu. Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan yang ada dalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik.

Berkaitan dengan pelaksanakannya tugas, maka prestasi kerja sangatlah ditentukan oleh kualitas seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Sumber daya

yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjaannya. Pekerjaan merupakan sumber daya yang siap digunakan. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusialah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya.

Menurut Siswanto (1989:195) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan padanya. Prestasi kerja karyawan dapat diketahui melalui penilaian prestasi kerja. Sikula dalam Hasibuan (2011:87) berpendapat penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan. Jadi dunia kerja saat ini seakan-akan tidak pernah lelah untuk menuntut karyawannya agar terus bekerja dan bertaut di gedung perkantoran. Hal ini bisa menjadi kontribusi terbesar pada stres kerja yang juga merupakan faktor terpenting dalam menentukan prestasi karyawan. Akibat semakin ketatnya persaingan, para karyawan dituntut untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas lebih baik dan kuantitas lebih besar dalam waktu yang lebih singkat dan sumber daya yang lebih sedikit.

Walaupun tidak dapat dihilangkan sepenuhnya, stres dapat dikurangi dan dikelola. Jika tekanan kerja mulai terjadi, seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2010:200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya

bertubi tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah, pengendalian terhadap stres yang difungsionalkan dapat membantu organisasi agar berjalan efektif. Beberapa alasan diatas memberikan pemahaman bahwa stres kerja yang dialami individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan.

Stres yang terlalu besar bisa mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres sering muncul terjadi pada perusahaan khususnya pada karyawan. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu penyebab, namun biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi dari penyebab stres tersebut. Ada katagori penyebab stres, yaitu *on the job* dan *off the job*. Penyebab stres *on the job* merupakan penyebab stres yang terjadi dari dalam perusahaan, sedangkan penyebab stres *off the job* adalah yang terjadi dari luar. Masalah-masalah yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan secara otomatis akan menyebabkan karyawan mengalami stres dalam bekerja dan secara otomatis akan berpengaruh atas prestasi kerjanya.

Yukl dalam Maulidah (1998) menegemukakan bahwa terdapat empat "S" penyebab umum stres bagi pekerja adalah supervisor (atasan), salary (gaji), security (keamanan) dan safety (keselamatan). Aturan-aturan yang sempit dan tekanan-tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi adalah penyebab utama stres. Gaji dapat menjadi menjadi penyebab stres bila dianggap tidak diberikan secara adil. Para pekerja juga dapat mengalami stres ketika merasa tidak pasti dalam dalam hubungan dengan keamanan pekerjaan.

Bagi banyak pekerja, rendahnya keamanan kerja dapat menimbulkan stres. Ketakutan akan kecelakaan di tempat kerja dan cedera-cedera serta ancaman kematian juga dapat menimbulkan stres bagi banyak pekerja.

Pabrik Gula Kebon Agung Malang merupakan salah satu perusahaan penghasil gula yang besar dengan bangunan pabrik seluas 67,523 Ha yang berlokasi di Jl. Raya Kebon Agung No 1 Malang yang memproduksi dengan kualitas GKP-I (Gula Kristal Putih) ini memperkerjakan kurang lebih dari 900 karyawan tetap. Pabrik Gula Kebon Agung Malang merupakan perusahaan penghasil gula yang besar yang membutuhkan pekerja yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar dapat memperoleh hasil yang berkualitas.

Pelaksanaan semua bagian departemen jam kerja yang di Pabrik Gula Kebon Agung Malang yaitu dengan pengaturan jam kerja Senin-Kamis : 07-11.30-15.00 WIB, Jum'at : 07.00-11.00 dan 12.30-15.00 WIB, Sabtu : 07.00-13.00 WIB.

Berbagai masalah mengenai stres kerja yang berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan/pegawai, tentu akan dialami oleh semua perusahaan, organisasi maupun instansi Pabrik Gula Kebon Agung Malang yang melayani anggota yang tidak lupa dengan misi dan visinya memantapkan industri gula dengan mengelola secara profesional guna menjamin kelangsungan hidup perusahaan sehingga dapat memberikan manfaat dan meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh stakeholder sehingga dapat tercapai.

Dalam penelitian ini di Pabrik Gula Kebon Agung Malang terdiri kepala bagian yaitu: Bagian Tata Usaha dan Keuangan, Bagian Teknik, Bagian Tanaman dan Bagian Pabrikasi. Dalam tugas-tugasnya di bagian Tanaman yaitu:

- a) Membimbing, mengarahkan dan membina serta melakukan fungsi pengawasan terhadap petugas bawahannya, b) membuat perencanaan, pengaturan tenaga kerja dan pengawasan pengelolaan administrasi dengan tertib yang diarahkan kepada pemantapan dan keberadaan informasi data bidang tanaman unit produksi yang tepat pada waktunya kepada atasan dan pihak yang memerlukan, c) meneliti secara mendalam terhadap situasi dan kondisi permasalahan administrasi bidang tanaman, agar kumpulan data informasi tentang segala sesuatu kegiatan bidang tanaman dapat diolah dan diajukan kepada manajer tanaman untuk dapat disimpulkan lanjut, d) mengadakan evaluasi terhadap hasil petugas bawahannya terhadap seluruh hasil karya lingkup biro tanaman dan berkewajiban membuat laporan kepada kepala produksi sebagai pewujudan pertanggung jawaban kerja setiap akhir tahun, e) meneliti permintaan modal kerja dan mengajukan kepada kepala tanaman unit produksi, selanjutnya dengan mendapatkan persetujuan dari pimpinan pabrik dikirimkan kepada kantor direksi (Profil Pabrik Gula Kebon Agung Malang).

Dari data yang didapatkan dari pengamatan dan wawancara kepada beberapa karyawan selama pelaksanaan pada bulan Agustus 2013, bahwasanya manajer bagian tanaman yang ada pada Pabrik Gula Kebon

Agung Malang lebih menekankan pada struktur kerja, dan lebih mengutamakan kerapian dalam bekerja (kualitatif). Dalam setiap pertemuan rapat anggota manajer selalu menjelaskan dengan jelas mengenai tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan, sehingga tugas atau pekerjaan dapat diketahui dengan jelas oleh setiap anggota dan para bawahannya atau karyawan dapat bekerja dengan baik karena kejelasan tugas atau tanggung jawabnya dalam tugasnya. Mengenai struktur kerja yang dimiliki manajer bagian tanaman yang ada pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang sebagian karyawan mengatakan bahwasanya stres kerja adalah sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. apa yang dilakukan manajer terutama struktur kerja memberikan dampak sendiri bagi karyawan yaitu dipahaminya apa yang menjadi tanggung jawab bagi karyawan terutama dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja diantaranya stres kerja, penurunan semangat kerja dan penurunan prestasi kerja karyawan yang dihadapi oleh pegawai Pabrik Gula Kebon Agung Malang seperti tekanan dan tuntutan pekerjaan sehingga timbul stres kerja yang negatif yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, sehingga karyawan dituntut untuk memiliki kinerja dan kompetensi yang baik sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Tuntutan kerja yang tinggi ini, kemungkinan besar dapat menyebabkan stres terhadap karyawan. Apalagi jika lingkungan perusahaan tidak kondusif, kompensasinya kurang sesuai, dan kepentingan serta kesejahteraan karyawan

kurang mendapat perhatian dari perusahaan, maka prestasi kerja tidak akan terwujud. Ketika karyawan mengalami stres maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Hal ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan perusahaan.

Dilihat dari kondisi inilah yang menjadi alasan utama dilakukannya penelitian di Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Hal ini sangat penting untuk diketahui agar nantinya bisa dijadikan sebagai salah satu acuan untuk mendorong kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk membahas hal ini melalui penelitian yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA PABRIK GULA KEBON AGUNG MALANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan (X1), Organisasi (X2), dan Individu (X3) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan (X1), Organisasi (X2), dan Individu (X3) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di atas, maka dapat diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel stres kerja dan prestasi kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial dari variabel stres kerja dan prestasi kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel manakah yang paling dominan pada stres kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang Stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan serta dapat mempraktekkan teori yang selama ini peneliti dapatkan di bangku kuliah pada keadaan yang sebenarnya di dalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan, sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam menangani stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang serta sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak yang membutuhkan.