

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang timbul dari interaksi antara manusia dengan pekerjaan dan ditandai dengan perubahan manusia yang memaksa mereka menyimpang dari fungsi normalnya. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stress kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan perusahaan. Semakin tinggi stress kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya ke kinerja karyawan dan dapat menghambat tujuan dan perkembangan perusahaan. Menurut Shimazu & Kosugi (2003) faktor lain yang berkontribusi untuk menciptakan stress kerja adalah jumlah jam kerja yang panjang dengan waktu istirahat yang pendek dan banyak tuntutan pekerjaan, stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam berbagai sektor pekerjaan.

Di sektor industri, tekanan kerja dari atasan mempengaruhi pekerja untuk menjadi frustrasi, yang mengakibatkan tingginya turnover pada perusahaan. Kemudian di sektor perbankan, penyebab stres kinerja pekerja menurun dan mempengaruhi penghargaan. Demikian juga di bidang industri medis

beberapa penelitian telah dilakukan oleh (Al Rasasi, dkk 2015) meneliti stres terkait pekerjaan di antara perawat di Dubai. AlMazrouei dan Pech (2015) juga meneliti faktor-faktor penentu stress di antara dokter di Dubai. Kedua studi penelitian menyimpulkan bahwa dokter dan perawat mengalami tingkat stres terkait dengan beban kerja. Khan dan Khurshid (2017) juga menyatakan bahwa peningkatan tekanan pada pekerjaan akan mengurangi kesejahteraan karyawan.

Menurut Ganster & Rosen (2013) Peningkatan kinerja pegawai telah menjadi hal yang sangat diminati oleh manusia sumber daya praktisi dan akademisi baik di negara berkembang maupun negara maju. Misalnya, diperkirakan secara global setidaknya 3 miliar karyawan menghadapi masalah stres kerja yang serius, yang berdampak negatif terhadap kinerja, dan organisasi telah kehilangan triliunan dolar setiap tahun Whiting (2016). Studi oleh Shuriquie dan Fitzpatrick (2015) mengungkapkan bahwa stres kerja menyumbang antara 50% dan 60% dari semua hari kerja yang hilang.

Perusahaan terkadang hanya menginginkan yang terbaik untuk kemajuan perusahaannya tapi memaksakan karyawan untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan lebih banyak pekerjaan. Perusahaan terkadang hanya menginginkan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan tetapi tidak memperhatikan kinerja sumber daya manusia nya (SDM). Menurut Quershi (2013) karyawan merasa tidak puas jika tugas yang diterima terlalu banyak dan pada saat yang sama harus memenuhi target. Tuntutan pekerjaan dari perusahaan itu sendiri dampaknya adalah stress. Stress merupakan reaksi

negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan yang berlebihan yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, Robbins dan Coulter (2010:16). Stress pada pekerjaan (*Job stress*) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan (King, 2010:277).

Kenyamanan dan kesehatan mental pekerja, termasuk perlindungan dari cedera dan gangguan kesehatan akibat sakit fisik atau emosional, merupakan tuntutan finansial, karena banyak karyawan yang mengalami stress, yang berdampak pada kontraproduksi hasil kerja dan kualitas dari kehidupan pekerja. Ada dua kriteria stress kerja, yaitu *Eustress* dan *Distress*. *Eustress* adalah stress yang bermanfaat bagi kesehatan dengan memberikan motivasi kepada objeknya sehingga berdampak positif bagi pekerja dan organisasi, sedangkan *distress* adalah stress yang tidak menguntungkan atau berdampak negatif, menguras energi yang tidak dapat diatasi sendiri bahkan dapat berakibat fatal bagi pekerja dan organisasi. Stress kerja merupakan suatu kondisi yang timbul dari interaksi antara manusia dengan pekerjaan dan ditandai dengan perubahan manusia yang memaksa mereka menyimpang dari fungsi normalnya.

Berdasarkan teori-teori di atas, stress kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor pekerjaan. Di sektor industri, tekanan kerja dari atas mempengaruhi pekerja menjadi frustrasi, yang mengakibatkan tingginya turnover di perusahaan. Tuntutan target produksi untuk menjaga kepuasan pelanggan menciptakan beban kerja yang meningkat

pada waktu tertentu sehingga menimbulkan stress kerja pada karyawan untuk memenuhi kualitas dan kuantitas produksi. Indikator beban kerja menurut Hart dan Staveland adalah faktor tuntutan tugas/pekerjaan, usaha/kerja, dan prestasi. Tekanan kerja yang terus menerus dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan sebagai akibat dari kelelahan fisik dan mental. Tingkat Produktivitas yang rendah berdampak tidak tercapainya target produksi.

Penelitian yang terkait dengan penelitian ini didukung adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (*Research Gap*) dari hasil penelitian terdahulu, Dimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Shahzad dkk (2011) menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan stres terhadap kinerja karyawan. Wallace (2005) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh signifikan dan positif antara stress kerja dan kinerja karyawan, sedangkan Anafarta (2011) hasil penelitiannya tidak menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan latar belakang diatas dijelaskan bahwa kinerja karyawan yang baik perlu didukung adanya stress kerja yang rendah, semakin rendah stress kerja maka kinerjanya akan semakin meningkat. Penurunan stres kerja perlu didukung adanya beban kerja yang rendah sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai permasalahan stres kerja tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai

**“ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA,
KETIDAKFLEKSIBELAN JAM KERJA, LINGKUNGAN KERJA**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Stress kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan?
2. Apakah *Inflexibilitas work hours* berpengaruh pada stress kerja?
3. Apakah work overload berpengaruh pada stres kerja ?
4. Apakah work environment berpengaruh pada stres kerja?

C. Tujuan

Adapun Tujuan Dari penyusunan proposal ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh inflexibility work hours terhadap stres kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh *work overload* terhadap stres kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh work environment terhadap stres kerja.

D. Manfaat

Kontribusi yang dihasilkan dalam pencapaian penelitian adalah:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi bidang akademik untuk pedalaman teori maupun pembuktian teori dengan masalah yang diteliti sehingga mampu memberikan pengembangan dan perluasan wawasan dibidang ilmu pengetahuan.

2. Secara Praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan pada PT. Solo Murni (KIKY) tentang stress kerja, beban kerja, work environment, workload dan kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan tersebut

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini guna untuk mengetahui pembahasan yang ada dalam penelitian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN TEORI

Bab tinjauan teori meliputi : Tinjauan Teori yang berisi tentang pembahasan pengertian Jam Kerja Tidak Fleksibel, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Kerja, Penelitian Terdahulu yang berisi tentang hasil hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, Hipotesis Penelitian, Kerangka Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini terdiri dari jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel dan pengukuran, teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, pembahasan

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan serta saran dari hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.