

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bangsa Indonesia merupakan salah satu negara sedang berkembang dan sedang membangun, khususnya di bidang industri. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menerapkan dan mengembangkan teknologi dengan memanfaatkan kebijakan pembangunan di bidang industri untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya persaingan antar perusahaan yang semakin tinggi.

Masalah yang biasa dihadapi oleh negara sedang membangun yaitu masalah tenaga kerja. Banyak orang mengatakan bahwa unsur tenaga kerja manusia merupakan unsure yang paling penting dibandingkan komponen-komponen lain yang mempengaruhi hidup matinya suatu organisasi, dengan mengatakan bahwa “Karyawan adalah kekayaan kita yang terpenting” (Ranupandoyo, 1989).

Oleh karena itu, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas. Karena peralatan, teknologi serta sistem manajemen pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Peningkatan mutu kerja dari unsur manusia tersebut sangat berkaitan dengan penerapan manajemen yang baik tercermin melalui daya upaya manajemen dalam mencapai sasaran.

Bagi bangsa-bangsa yang ingin maju, masalah produktivitas baik di tingkat makro maupun mikro merupakan suatu keharusan. Dari studi literatur dapat dibuktikan bahwa peningkatan produktivitas Negara Jepang dimulai dengan

peningkatan mutu kerja dan produk. Hal ini berkaitan erat dengan sistem manajemen Jepang yang disebut pengendalian mutu terpadu, yang mencakup hubungan antar manusia dan partisipasi segenap unsur dalam perusahaan. Dengan demikian dapat terlihat bahwa unsure manusia memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas (Ranupandoyo, 1989).

Konsep produktivitas itu sendiri mencakup dua konsep, yaitu produktivitas tingkat makro dan tingkat mikro perusahaan. Menurut Ravianto (1985) bahwa konsep produktivitas merupakan konsep universal yang dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk kebutuhan banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya manusia.

Pengertian produktivitas secara umum adalah perbandingan yang membaik antara jumlah sumber-sumber daya yang dipergunakan dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi (Reksohadiprodjo, 1995). Ditambahkan bahwa produktivitas adalah peningkat proses hasil produk, perbandingan yang membaik antara jumlah sumber-sumber daya yang dipergunakan dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi (Reksohadiprodjo, 1995).

Wexley dan Yukl (1997) menyatakan produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal

yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut.

Mc Namara (dalam Dale, 1992) menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh pengalokasian sumber daya, karena merupakan kunci untuk mengubah prestasi kerja dan meningkatkan keseluruhan produktivitas karyawan. Tenaga kerja dinilai produktivitas jika ia mampu menghasilkan output yang lebih banyak dari tenaga lainnya dalam jangka waktu yang sama.

Permasalahannya sekarang, yaitu bagaimana menciptakan produktivitas yang diinginkan oleh suatu perusahaan, karena ukuran produktivitas tiap perusahaan akan berbeda tergantung dari konsep yang diterapkan. Produktivitas akan berbeda di masing-masing perusahaan sesuai dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan-harapan yang dimiliki oleh perusahaan yang bersangkutan dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Proses menaikkan produktivitas, para manajer, teknisi dan karyawan semua harus memproduksi lebih banyak keluaran (nilai rupiah dan/atau unit produksi dan unit jasa) dari setiap unit masukan. Mereka harus memproduksi lebih banyak keluaran dari setiap jam tenaga kerja yang digunakan, dari setiap rupiah investasi modal, dari setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi. Jadi produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran – keluaran suatu sistem produksi.

Berbagai kekhawatiran dan permasalahan yang dialami oleh karyawan sedikit banyak telah menimbulkan ketegangan atau stres dalam melaksanakan tugas sehari-hari dalam perusahaan. Apabila berlebihan akan mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Sehingga produktivitas itu dipengaruhi oleh stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Greenberg (dalam Braham, 1990) berpendapat bahwa stres dapat menyebabkan seseorang pada keadaan emosi, ketegangan sehingga ia tidak dapat berpikir secara baik dan efektif, karena kemampuan rasional dan penalaran tidak berfungsi dengan baik. Hal ini secara langsung berakibat pada menurunnya *performance* dan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Lazarus (dalam Brecht, 2000) stres adalah hubungan khusus antara individu dengan lingkungannya yang dianggap sebagai ancaman karena telah mencapai batas-batas kemampuan dari sumber-sumber bantuan yang ada pada individu untuk memenuhi tuntutan yang terdapat dalam interaksi tersebut.

Stres dapat menimpa siapa saja dan masing-masing individu akan mempunyai cara-cara tersendiri yang khas untuk mengatasinya. Lebih jauh Prawitasari (dalam Braham, 1990) mengatakan bahwa sesuatu yang dapat menjadikan seseorang terkena stres belum tentu akan merupakan stres bagi orang lain. Apabila seseorang mengalami stres dan dapat menyesuaikan diri dengan baik, maka individu tersebut berhasil mengatasi stres yang dialaminya, tetapi bila penyesuaian individu itu kurang atau tidak baik maka dapat mengganggu kehidupannya.

Selanjutnya Lazarus (dalam Brecht, 2000) berpendapat bahwa stres merupakan gejala yang terjadi di dalam proses penyesuaian antara individu dengan lingkungannya, selanjutnya stres akan terjadi bila ada tuntutan-tuntutan terhadap individu melebihi kemampuan penyesuaiannya.

Menurut Jewel dan Siegall (2008) bahwa stres kerja itu sendiri akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karena dengan stress tersebut karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya, bahkan sering membuat kesalahan-kesalahan fatal yang tidak diinginkan, sehingga bisa diperkirakan juga bahwa produktivitas karyawan tersebut akan merosot tajam.

Menurut Heilriegel dan Slocum (dalam Wijono, 2010) mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Kemudian, dikatakan pula bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat member tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut. Stres kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dianggap sebagai stres yang positif (*eustress*). Sebaliknya, stres kerja yang dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja karyawan disebut sebagai stres negatif (*distress*).

Ada berbagai sumber stress yang dapat menyebabkan stres di perusahaan diantaranya adalah faktor pekerjaan itu sendiri dan di luar pekerjaan itu. Seperti yang dikemukakan Tosi (dalam Wijono, 2010) bahwa sumber stress (*stressors*)

adalah suatu kondisi, situasi atau peristiwa dapat menyebabkan stres. Ada lima macam faktor yang dapat menjadi sumber stres dalam organisasi, yaitu: faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang individu, stres peran, peluang partisipasi (kesempatan pelibatan diri dalam tugas), tanggung jawab individu, faktor organisasi

CV. Mediatama Surakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penerbitan buku dan percetakan. Yang memiliki program untuk berperan serta dalam peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia yang diwujudkan dengan menyediakan buku teks pelajaran dan buku referensi perpustakaan yang diperuntukkan bagi Sekolah Dasar (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama (SMP/MTs), Sekolah Menengah Atas (SMA/MA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Berdasarkan wawancara staff HRD dengan inisial A pada tanggal 17 Juli 2012 menyatakan bahwa karyawan di CV.Mediatama Surakarta sebagian karyawan mengalami gejala-gejala stres kerja hal ini ditunjukkan dengan perilaku seperti cemas, tegang, sulit berkonsentrasi terhadap pekerjaannya, keluhan terhadap upah yang tidak sesuai, waktu kerja yang tidak memadai sehingga karyawan diharuskan untuk lembur. Hal ini mengakibatkan produktivitas karyawan mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global, untuk itu karyawan dituntut mampu

menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Harapannya bahwa setiap perusahaan memahami kondisi setiap karyawannya agar setiap karyawan yang bekerja pada organisasi atau perusahaan tersebut mencintai pekerjaannya dan senang melakukan pekerjaannya sehingga akhirnya bisa bekerja pada tingkat optimal. Karena pengaruh karyawan dalam perusahaan sangat penting, yakni sebagai tubuh perusahaan dan penentu kesuksesan suatu perusahaan. Semakin karyawannya produktif, maka semakin baik perusahaan tersebut. Pimpinan yang selalu memperhatikan keluhan kesah karyawannya, kebijaksanaan yang mempengaruhi kerja dan karier serta kompensasi yang adil merupakan dambaan bagi para karyawan sehingga karyawan bekerja lebih semangat, memiliki komitmen yang tinggi, dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kenyataan yang ada menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas karena kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan dari perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf HRD sebagian karyawan sering mengeluh, sulit untuk berkonsentrasi dalam bekerja maka tak heran karyawan mengalami kecelakaan dalam bekerja dan keluar dari perusahaan. Kependahan kerja karyawan (*turn over*) tiap tahunnya berkisar 5 sampai 10% atau antara 4 sampai 8 orang. Apabila hal ini dibiarkan berlarut – larut maka akan merugikan bagi keuntungan perusahaan.

Hal yang menarik dari kenyataan ini adalah seorang karyawan yang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai tujuan organisasi dan mencakup semua aspek keterampilan dalam menghasilkan suatu hasil kerja yang baik, sehingga ada perubahan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, seorang karyawan yang unggul adalah mereka yang mampu menunjukkan kompetensi pada skala yang tinggi dan dengan hasil kerja yang lebih baik daripada karyawan yang mempunyai kompetensi rendah maka akan menghasilkan suatu hasil kerja yang rendah.

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka rumusan pada penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan? Berdasarkan rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji secara empirik dengan melakukan penelitian berjudul: “ Apakah ada Hubungan Antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pada subjek penelitian
3. Untuk mengetahui tingkat stres kerja pada subjek penelitian.
4. Untuk mengetahui sumbangan efektif antara stress kerja dengan produktifitas kerja.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi Pimpinan CV. Mediatama Surakarta

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara menciptakan rangsangan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Personalia CV. Mediatama Surakarta

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran informasi yang berkaitan dengan stres kerja dan produktivitas kerja karyawan, sehingga personalia dapat menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi di perusahaan sebagai upaya untuk mengatasi dampak dari stres kerja serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

3. Bagi Karyawan CV. Mediatama Surakarta

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat serta informasi bagi karyawan mengenai keterkaitan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat lebih memahami bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi Fakultas Psikologi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah tentang hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan sebagai kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industri.

5. Bagi ilmuwan psikologi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan gambaran yang lebih luas kepada ilmuwan khususnya ilmuwan psikologi industri dan organisasi tentang hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat dipakai bahan untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.

6. Bagi peneliti sejenis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan dalam pengembangan penelitian yang sejenis, khususnya keterkaitan stress kerja dengan produktivitas kerja.