# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Prestasi kerja menurut Ilmi dan Sahetapy (2004) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang di tetapkan perusahaan.

Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang prestasi kerjanya tinggi. Dijelaskan oleh Wirawan (2009) prestasi kerja tinggi dapat diketahui melalui indikator dari: (1) hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. (2) secara kualitatif berupa (a) perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. (b) Sifat pribadi karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Prestasi kerja karyawan tinggi akan

menguntungkan produktivitas perusahaan meningkat dan menguntungkan karyawan ada kemungkinan gaji atau jabatan naik.

Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun.

Prestasi kerja menurun ini ditemui pada PT Suwastama Solo. Perusahaan Suwastama merupakan perusahaan yang memproduksi alat-alat yang bahannya dari kayu rotan, misalnya kursi, meja dan lain-lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) di Suwastama, dapat diketahui bahwa pada tahun 2011 PT Suwastama mengalami kerugian 4 milyar. Hal ini terjadi karena barang yang sudah dikirim ke Eropa dikembalikan. Alasannya, barang-barang yang dikirim ternyata banyak yang cacat. Dengan adanya kejadian seperti itu, pihak perusahaan mengadakan pengurangan karyawan secara besar-besaran dan mengejar target untuk memenuhi permintaan konsumen. Meskipun perusahaan mengurangi jumlah karyawan, perusahaan Suwastama tetap mengharapkan prestasi kerja karyawannya baik atau mengalami peningkatan, prestasi kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila produk yang dihasilkan memenuhi target dalam satu bulan lebih dari 750 barang. Prestasi kerja karyawan dikatakan kurang apabila tidak memenuhi target.

PT Suwastama menilai prestasi kerja karyawan dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produksi setiap bulan. Penilaian prestasi kerja melalui hasil target dan realisasi di perusahaan PT Suwastama sesuai dengan pendapat Wirawan (2009) bahwa dalam mengukur prestasi kerja dapat diukur secara kuantitatif (seberapa banyak). Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran prestasi kerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Berikut ini disajikan tabel tentang target hasil produk dan realisasi produk di PT Suwastama selama 6 bulan, dari bulan Juli – Desember 2012.

**Tabel 1**
**Target Produktivitas dan Realisasi Produk di PT Suwastama**
**Bulan Juli – Desember 2012**

| Bulan | Target Produktivitas (Per bulan) | Realisasi Produk (Per bulan) | Persentase |
|---|---|---|---|
| Juli | 750 | 700 | 93,3 |
| Agustus | 750 | 500 | 66,6 |
| September | 750 | 650 | 86,6 |
| Oktober | 750 | 500 | 66,6 |
| Nopember | 750 | 500 | 66,6 |
| Desember | 750 | 500 | 66,6 |

Tabel 1 menunjukkan bahwa realisasi produksi pada bulan Juli sebesar 700 unit dengan persentase 93,3%. Bulan Agustus sebesar 500 *unit* dengan persentase 66,6%, pada bulan September sebesar 650 *unit* dengan persentase 86,6%, pada bulan Oktober sebesar 500 *unit* dengan persentase 66,6%, pada bulan Nopember sebesar 500 *unit* dengan persentase 66,6%, pada bulan Desember sebesar 500 *unit* dengan persentase 66,6%. Realisasi produksi PT Suwastama

memiliki rata-rata produksi 558 *unit* setiap bulan, sedangkan target produk sebesar 750. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan rendah, karena tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara denagn staf PT Swastama dapat diketahui bahwa perusahaan mentargetkan setiap karyawan minimal dalam satu bulan menghasilkan 125 produk. Target tersebut hanya dapat dipenuhi oleh sebagian kecil karyawan. Sebagian besar karyawan hanya mampu mengerjakan antara 41 – 80 produk. Hasil tersebut berdasarkan data sekunder dari PT Swastama termasuk rendah.

Sehubungan dengan kondisi berpotensi mempengaruhi tidak tercapainya target produksi di PT Suwastama ini adalah beban kerja yang terlalu besar yang diberikan kepada karyawan. Beban kerja yang harus diselesaikan karyawan tidak seimbang dengan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan untuk memproduksi. Karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan.

Beban kerja yang berlebihan termasuk faktor kondisi kerja *quantitative overload.* Menurut Karimi dan Alipour (2011)) bahwa *quantitative overload* adalah ketika kerja fisik pegawai melebihi kemampuannya. Hal ini disebabkan karena pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu yang singkat. Faktor kondisi kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya prestasi kerja menurun.

Pada perusahaan  PT Suwastama terdapat beban kerja yang berlebihan dan monoton karena harus dilakukan setiap hari serta pembagian waktu kerja yang tinggi (sekitar 8 jam/hari), kondisi kerja seperti ini yang menyebabkan karyawan

mengalami pusing, kelelahan mental, kehilangan konsentrasi, kemampuan komunikasi efektif menjadi berkurang. Ciri-ciri tersebut menunjukkan karyawan mengalami stres kerja.

Gibson dkk (1996), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Wu dan Shih (2010) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, hal ini pula yang sering dihadapi oleh karyawan. Beberapa bentuk kesulitan terjadi di luar pekerjaan, tetapi kesulitan-kesulitan lain berkaitan dengan pekerjaan dan dalam banyak kasus hal itu bisa mempengaruhi prestasi kerja sehingga perlu menjadi perhatian manajemen.

Setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres pada diri karyawan antara lain beban kerja yang berlebihan, desakan waktu yang membuat karyawan tertekan, beberapa tekanan juga datang dari sikap pimpinan, konflik dan ambiguitas peran mampu menyebabkan stres bagi karyawan (Davis, 1996).

Penelitian tentang stres kerja dan prestasi kerja pernah dilakukan Widoyoko (2010), dari hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Berdasarkan ulasan fenomena di atas, menarik untuk diteliti apakah kedua hal tersebut saling berhubungan. Sehingga rumusan masalah yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: ”Apakah ada hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja pada karyawan?”. Dari rumusan masalah di atas maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul : **“Hubungan antara Stres Kerja dengan Prestasi Kerja pada Karyawan”**.

## B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja pada karyawan.
2. Mengetahui tingkat stres kerja pada karyawan.
3. Mengetahui tingkat prestasi kerja pada karyawan.

4. Sumbangan efektif stres kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan.

## C. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan, maka diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat bagi :

1. Perusahaan Suwastama Solo

Membantu memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pentingnya prestasi kerja karuawan dan kenyamanannya dalam bekerja untuk dapat mencapai tujuan atau target perusahaan.

2. Karyawan Perusahaan Suwastama

karyawan diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan pengetahuan dalam menjalankan tugasnya masing-masing sebagai tanggung jawab keprofesiannya.

3. Bagi Peneliti yang akan datang

Bagi peneliti yang akan datang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menunjang penelitan yang dilakukan dalam penelitian yang sejenis dengan penelitian yang dilakukan sekarang.