BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan organisasi yang semakin maju, manusia harus selalu berinteraksi dengan lingkungan, termasuk dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menantang dan kompleks serta semakin cepatnya perubahan menuntut pekerja untuk dapat beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan kerjanya. Didalam proses adaptasi, dirasa penting untuk mengetahui kondisi lingkungan yang mengancam dan membahayakan diri. Dalam menjalani pekerjaannya, manusia memerlukan pemikiran yang dinamis agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tetapi manusia memiliki keterbatasan antara lain mengalami kelelahan dan terbatasnya tenaga yang dimiliki setiap manusia.

Kehidupan organisasi, manusia dapat mengalami stres ketika manusia tersebut dihadapkan pada peristiwa yang memicu timbulnya tuntutan, pertentangan-pertentangan di dalam organisasi atau lingkungan kerja. Selain itu manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurang mengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres.

Pada umumnya stres kerja mempunyai dampak positif yang berpengaruh besar pada kinerja karyawan yaitu, para karyawan membutuhkan stres dalam melakukan suatu pekerjaan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan semangat dalam bekerja dan karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan. Selain dampak positif yang dapat ditimbulkan oleh stres kerja, kenyataan yang ada dalam dunia kerja, sering kali para karyawan mengalami stres kerja saat melakukan pekerjaannya sehingga dapat mengganggu kenyamanan karyawan dan dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Stres yang meningkat sampai unjuk-kerja mencapai titik optimalnya merupakan stres yang baik, yang menyenangkan, *eutress*. Sebelum mencapai titik optimalnya, peristiwanya atau situasinya dialami sebagai tantangan yang merangsang. Melewati titik optimal stres menjadi *distress*, peristiwanya atau situasinya dialami sebagai ancaman yang mencemaskan.

Agar tetap berada dalam kesehatan yang baik dan bekerja pada tingkat puncak, para karyawan harus mampu mengenali titik optimal dan mampu menggunakan teknik-teknik mengatasi stres.

Menurut Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2001) stres akan mempunyai dampak pada suasana hati *(mood)*, otot kerangka *(musculoskeletal)* dan organ-organ dalam badan *(visceral)*. Tanda-tanda *distress*-nya ialah sebgai berikut: (1) tanda-tanda suasana hati *(mood)*, menjadi *overexcited*, cemas, merasa tidak pasti, sulit tidur pada malam hari *(somnabulisme)*, menjadi lebih bingung dan lupa, menjadi sangat tidak enak, menjadi sangat tidak-enak *(uncomfortable)*

dan gelisah (ill atease), menjadi gugup *(nervous)*. (2) tanda-tanda otot kerangka (musculoskeletal), jari-jari tangan gemetar, tidak dapat duduk diam atau berdiri ditempat, mengembangkan tic (gerakan tidak disengaja), kepala mulai sakit, merasa otot menjadi tegang atau kaku, menggagap jika berbicara, leher menjdai kaku, (3) tanda-tanda organ-organ dalam badan *(visceral)* perut terganggu, merasa jantung berdebar, banyak berkeringat, tangan berkeringat, merasa kepala ringan atau akan pingsan, mengalami kedinginan *(cold chills)*, wajah menjadi panas, mulut kering, mendengar bunyi bordering dalam kuping, mengalami "rasa akan tenggelam" dalam perut *(sinking feeling).*

Dari hasil *Towers Watson Global Workforce Study* (GWS) 2012, dilaksanakan di berbagai industri di pasar 29 negara di seluruh dunia, menunjukkan bahwa karyawan di Indonesia mempertimbangkan "stress, keseimbangan dan beban kerja". Faktor utama yang mempengaruhi keterikatan yang berkelanjutan. Hubungan yang dekat antara keterikatan dan persepsi mereka terhadap stres dan beban kerja ini juga jelas terlihat dimana 76% dari karyawan yang memiliki keterikatan memiliki tingkat stres di tempat kerja dapat dikelola, sementara dari kelompok karyawan yang tidak memiliki keterikatan hanya 30%. Demikian pula proporsi yang lebih tinggi secara signifikan dari karyawan yang memiliki keterikatan yakni bahwa beban kerja mereka masuk akal, disbanding dengan karyawan yang tidak memiliki keterikatan. Seperti diketahui, perubahan organisasi sering mengakibatkan tingkat stress tinggi. GWS menunjukkan bahwa karyawan Indonesia yang memiliki keterikatan ternyata lebih tangguh dan adaptif terhadap perubahan, disbanding dengan karyawan yang tidak memiliki

keterikatan. Secara keseluruhan dari 26% responden Indonesia, hanya 17% dari karyawan yang memiliki keterikatan mengatakan bahwa mereka lelah dengan perubahan, sementara proporsi yang lebih tinggi dari kaaryawan yang memiliki yang tidak memiliki keterikatan 35% merasa lelah. (Sumber, http//portalhr.com/berita/mengelolah-stres-keseimbangan-dan-beban-kerja-kunci-sustainable-engagement/).

PT. Sandang Pangan Sukses Makmur adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian barang. Barang yang di distribusikan oleh perusahaan ini adalah produk rokok dipasarkan kedaerah-daerah sekitar kota Solo dan kabupaten Surakarta sampai pada luar kota. Produk rokok yang dipasarkan adalah merk Rajaa, yang dipasarkan oleh sales yang bekerja di perusahaan tersebut. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Sandang Pangan Sukses Makmur yang berlokasi di kota Solo karena disini adalah pusat kegiatan pemasaran yang dilakukan.

Tuntutan kerja dan target yang harus dipenuhi oleh sales untuk menjual rokok Rajaa menjadi rutinitas yang dilakukan pada bagian sales setiap harinya. Kegiatan menjual dan menawarkan produk rokok Rajaa yang dilakukan secara berkali-kali dapat menimbulkan kejenuhan dan kekawatiran sales tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan yaitu setiap sales di wajibkan untuk dapat menjual minimal 3750 bungkus, jika sales tersebut tidak dapat menjual rokok tersebut atau selalu menjual dalam batas minimum, sales tersebut akan mendapat peringatan atau teguran dari pimpinan, jika sales masih tetap saja tidak bisa menjual di atas batas minimum sales akan mendapat surat peringatan dan yang

terakhir jika seles tersebut masih tidak dapat menjual dari batas minimum, sales tersebut akan di PHK dari pabrik tersebut. Kejadian seperti ini akan dapat memicu terjadinya stres kerja.

Hasil wawancara pada sales PT. Sandang Pangan Sukses Makmur diperoleh informasi bahwa banyak sales yang mengalami stres dalam menjalani pekerjaan setiap harinya, yaitu sales sering mengalami gangguan fisik seperti kelelahan fisik, sakit kepala, sering mengeluarkan keringat berlebih, gangguan psikis seperti kecemasan, serta masalah perilaku seperti kehilangan nafsu makan. Umumnya para sales mengeluhkan selalu merasakan kecemasan dan ketakutan dikarenakan terlalu tingginya target yang harus dicapai oleh sales dan selain itu PHK juga menambah kecemasan semakin tinggi yang dialami oleh para sales.

DuBrin (dalam Doelhadi, 1995) mengatakan bahwa stres kerja diartikan sebagai stres yang terjadi pada pekerjaan, yang disebabkan oleh kondisi-kondisi tertentu, yang apabila berlarut-larut akan menimbulkan keletihan mental, fisik, dan emosional yang berlebihan.

Ada berbagai sumber stres yang dapat menyebabkan stres kerja di perusahaan di antaranya adalah faktor pekerjaan itu sendiri dan di luar pekerjaan itu. Hurrell, dkk (dalam Munandar, 2001) mengatakan bahwa faktor-faktor di pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar, yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi.

Dunia kerja dalam segala bentuk menuntut individu untuk berinteraksi dengan lingkungan kerjanya itu sendiri. Interaksi ini dibutuhkan agar terbentuk suatu koordinasi, kerja sama, dan sinergi dalam lingkungan kerja tersebut. Tujuan utama membentuk koordinasi dan sinergi dalam lingkungan kerja adalah untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

Moos & Insel (dalam Wijono, 2006) mengungkapkan bahwa faktor lingkungan yaitu iklim organisasi dapat memicu timbulnya stres bagi individu.

Steers (dalam Idrus, 2006) meyatakan iklim organisasi adalah suatu kepribadian organisasi seperti apa yang dilihat para anggotanya. Dengan demikian menurut Steers iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat oleh para pegawai dalam organisasi tersebut. Dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi suatu organisasi terletak pada persepsi pegawainya.

Selain itu, mengingat persepsi individu pada sesuatu itu sering kali bisa berubah-ubah tergantung pada situasi yang dialami oleh individu itu sendiri, maka dapat dipastikan juga iklim organisasi dapat berubah pula tergantung pada siapa, bagaimana, dan kapan mempersepsikannya. Dan bukan hal yang mustahil jika kondisi yang sama dapat dirasakan berbeda-beda oleh individu satu dengan yang lainnya.

Iklim organisasi berperngaruh besar pada proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat menciptakan kerja sama yang harmonis pada setiap anggotanya di dalam suatu organisasi. iklim organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga membuat para pekerja dapat terhindar dari stres kerja, sebaliknya jika iklim organisasi yang dirasakan

oleh para pekerja itu negatif, maka akan membuat para pekerja akan mengalami stres kerja sehingga akan berdampak buruk pada lingkungan kerja dan individu itu sendiri. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meniliti apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada karyawan PT. Sandang Pangan Sukses Makmur.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di uraikan, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan, “Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada karywan bagian seles PT. Sandang Pangan Sukses Makmur?”. Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka penulis mengajukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Sandang Pangan Sukses Makmur”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada karyawan bagian sales PT. Sandang Pangan Sukses Makmur.
2. Tingkat stres kerja pada karyawan bagian sales PT. Sandang Pangan Sukses Makmur.
3. Tingkat iklim organisasi pada karyawan bagian sales PT. Sandang Pangan Sukses Makmur
4. Seberapa besar sumbangan atau peranan iklim organisasi terhadap stres kerja.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu:

1. Manfaat teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memeperkaya pengetahuan dan memberikan sumbangan ilmiah dalam dalam penerapan ilmu psikologi di bidang industri dan organisasi terutama mengenai iklim organisasi dan stres kerja.

2. Manfaat praktis

   Manfaat lain dari hasil penelitian ini yaitu penelitian ini diharapkan dapat memeberikan masukan bagi perusahaan dan karyawan bagian seles pada PT. Sandang Pangan Sukses Makmur.

   1. Bagi Karyawan

      Agar karyawan dapat memenajemen stres yang dialami sehingga karyawan masih tetap mampu mengontrol diri dan mampu mengolah stres sebagai dorongan yang dapat membangkitkan semngat dalam bekerja.

   2. Bagi Perusahaan

      Dapat mengembangkan dan meciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan sehingga dapat tercipta iklim organisasi yang positif dan dapat mengantisipasi terjadinya stres kerja.