BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam kehidupannya selalu mengadakan aktivitas-aktivitas, salah satu diantaranya diwujudkan dalam aktifitas kerja, oleh karena itu manusia akan selalu berinteraksi dengan lingkungan, tidak terkecuali dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang semakin maju seiring perkembangan jaman menuntut pekerja untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.Manusia dalam bekerja memerlukan pemikiran yang cermat, dinamis, dan adaptif agar mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaanya dengan baik, namum sebagai manusia tentunya memiliki ketrbatasan dalam proses bekerja diantaranya kelelahan fisik dan masalah kesehatan yang akan berpengaruh terhadap pekerjaanya.

Aktivitas sehari-hari yang menyangkut kehidupan berorganisasi tentu manusia dapat mengalami stres ketika individu tersebut dihadapkan dengan peristiwa yang memicu timbulnya tekanan dan tuntutan, (Sunarni, 2007). Untuk itu diharapkan setiap karyawan dalam sebuah perusahaan mampu menekan semaksimal mungkin keadaan-keadaan yang memicu timbulnya stres kerja dengan lebih menyadari dan mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang terjadi baik kenyataan yang ada di dalam dirinya maupun di luar dirinya.

Dewasa ini seiring pesatnya kemajuan teknologi dalam organisasi menuntut pekerjanya untuk bekerja secara maksimal agar bisa bersaing dengan perusahaan-

perusahaan lainya, oleh karena itu sebagai ujung tombak pekerja yang memproduksi harus berkutat dengan tekanan dan tuntuta agar hasil yang dicapai bisa semaksimal mungkin sesuai yang diharapkan perusahaan.Namun pada kenyataanya tekanan dan tuntutan ini menjadikan pekerja mengalami stres dimana pekerja tidak bisa mengontrol keinginannya yang ternyata tidak sesuai dengan kenyataan dan harapan yang terjadi. Segala macam bentuk strespada dasarnya disebabkan kekurang mengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Anoraga (1992) ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan yang akan memicu tingginya stres dengan ditandai munculnya rasa frustasi, konflik batin, perasaan gelisah dan rasa bersalah, gangguan perut, keringat berlebih, gangguan makan, sulit tidur yang merupakan tipe dasar stres.

Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2001) stres akan mempunyai dampak pada suasana hati (*mood*), otot kerangka (*musculoskeletal*) dan organ-organ badan (*visceral*) tanda-tanda distresnya adalah :(1) suasana hati (*mood*), cemas, merasa tidak pasti, sulit tidur malam hari, mudang bingung dan pelupa, gelisah, gugup. (2)tanda otot kerangka (*musculoskeletal*) jari-jari tangan gemetar, tidak dapat duduk diam, gerakan tidak sengaja, kepala mulai sakit, otot tegang dan kaku, gagap berbicara. (3)tanda organ dalam badan (*visceral*) perut terganggu, merasa jantung berdebar, banyak keringat, tangan berkeringat, merasa kepala ringan mau pingsan, kedinginan, wajah menjadi panas, mulut kering.

Berdasarkan hasil penelitian terbaru 18 September 2012 yang dilakukan Regus, penyedia tenpat kerja fleksibel terbesar di dunia yang berkantor di Luxemburg, survey ini diteliti berdasarkan opini lebih dari 16.000 orang pekerja

profesional di seluruh dunia dan salah satunya di Indonesia, ditemukan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia (64%) mengatakan bahwa tingkat stres mereka bertambah sejak tahun lalu. Sejumlah faktor dalam negeri seperti, kemacetan lalu lintas dan kenaikan harga ditambah dengan ketidakstabilan terus-menerus dalam bidang ekonomi membuat tekanan semakin bertambah.Responden mengkonfirmasi bahwa pemicu stres lebih banyak disebabkan karena lingkungan profesional dibandingkan dengan lingkungan pribadi, dengan pekerjaan mereka, manajemen dan keuangan pribadi merupakan faktor utama penyebabnya. Penelitian ini juga difokuskan terhadap pencarian solusi dan menemukan bahwa lebih dari setengah (64%) responden Indonesia mengidentifikasi bahwa, bekerja secara fleksibel merupakan salah satu cara untuk mengurangi stress. Penyebab utama dari stres adalah: pekerjaan (73%), manajemen (39%), dan keuangan pribadi (36%), 64% responden mengatakan bahwa pekerjaan yang fleksibel dapat mengurangi stress, lebih dari setengah (55%) responden berpikir bahwa pekerjaan yang fleksibel lebih menunjang kehidupan berkeluarga. Secara keseluruhan, pekerja bisnis ukuran kecil lebih sering mengalami stres yang disebabkan oleh pembeli (42%) dibandingkan dengan pekerja bisnis berukuran besar (27%), tetapi tidak begitu bermasalah dengan manajemen (20%) dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di perusahaan besar (40%). Seperti penelitian Regus yang dilakukan sebelumnya, menunjukkan bahwa 58% pekerja merasa lebih sehat ketika bekerja secara fleksibel, responden dengan jelas mengidentifikasi pekerjaan yang fleksibel sebagai salah satu kemungkinan solusi untuk tingkat stres mereka yang

tinggi.(Sumber, http://www.tnol.co.id/psikologi-kesehatan/15984-penelitian-pekerja-indonesia-banyak-tertekan-dan-stres.html).

PT. RSK salah satunya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi teh yang terdiri dari dua jenis olahan produksi seperti teh hijau dan teh hitam.Untuk penelitian ini difokuskan pada semua karyawan jenis produksi dan para stafnya.

Semua karyawan pada divisi produksi teh PT. RSKdituntut agar dalam setiap *shifnya* memenuhi target produksi yaitu sebesar 13-15 ton teh perharinya. Target inilah yang harus dipenuhi semua *shif*, dalam satu hari dibagi menjadi tiga *shif*, pagi, siang, malam. Kegiatan produksi yang secara terus menerus dengan jenis pekerjaan yang sama dapat menimbulkan kejenuhan dan kekhawatiran apabila target produksi tidak dapat dicapai, telebih lagi tekanan bila pihak distributor dan pabrik penadah meminta pasokan teh lebih besar maka pekerja harus bekerja ekstra lagi, bila dalam satu shif target tidak bisa tercapai maka akan diadakan jam kerja tambahan diluar jam kerja agar target yang semula tidak tercapai bisa ditutup dengan hasil produksi jam tambahan tersebut, dan apabila jam tambahan tersebut masih tidak mampu terpenuhi akan ada sanksi dari manejerial berupa peringatan.

Dari hasil wawancara dari 6 karyawan PT. RSK pada tanggal 22-23 November 2013 diperoleh informasi bahwa banyak karyawan yang merasa stres dalam menjalani rutinitas pekerjaan setiap harinya terlebih dalam bekerja sebagian karyawan membentuk kelompok-kelompok sehingga tidak bisa maksimal dalam kerja sama saat bekerja, jika ada satu anggota yang tidak cocok pada seseorang

maka anggota lainnya juga demikian. Pemimpin yang kurang memperhatikan karyawan cenderung acuh juga menjadi pemicu kekurang nyamanan dalam bekerja yang mengakibatkan timbulnya stres kerja.Keadaan yang sering dialami yaitu gangguan psikologis seperti cemas, mudah marah, mudah tersinggung, serta masalah fisiologis seperti leher kaku, sakit kepala dan gemetar. Sumber lain pekerja yang menjadi mandor perusahaan dan kepala TU diperoleh informasi bila karyawan perusahaan tersebut tidak bisa ditekan dalam bekerja karena akan menyebabkan karyawan lebih memilih keluar dari perusahaan, sebab sebagian karyawan tidak bisa menyesuaikan budaya organisasi yang ada, mereka menganggap bila perusahaan menjalankan SOP (*standart operating procedure*) dengan tegas justru menurut karyawan terlalu berlebihan sehingga mereka merasa tertekan dan memilih untuk keluar dari perusahaan.

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 *burn-out* (keletihan mental, fisik, dan emosional berlebihan.Ada berbagai macam sumber stres yang menyebabkan munculnya stres kerja di dalam suatu perusahaan di antaranya adalah faktor pekerjaan itu sendiri dan di luar pekerjaan itu.MenurutMangkunegara (2008) berpendapat bahwa penyebab stres kerja antara lain, Beban kerja yang dirasa terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, otoritas kerja yang tidak memadahi yang berhubungan dengan tanggung jawab konflik kerja, budaya organisasi (perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustasi dalam bekerja).

Kehidupan organisasi manusia sebagai makhluk sosial tidak pernah bisa lepas dari peran serta orang lain, dalam lingkungan kerja individu dituntut untuk saling berinteraksi satu sama lain dengan lingkungan, dan akhirnya membentuk suatu kerja sama agar mempermudah dalam mencapai tujuan bersama.Menurut Ivancevich (2006) stres kerja juga bisa ditimbulkan oleh budaya organisasi yaitu, seperti individu, organisasi juga memiliki kepribadian yang berbeda, kepribadian dari suatu organisasi dibentuk terutama oleh para eksekutif puncaknya, suatu tim yang eksekutif bersifat otokratis dan tiran mampu menciptakan budaya yang dipenuhi dengan rasa takut dan menekan sehingga menimbulkan stres kerja.

Menurut Cooper (dalam Diahsari, 2001) Sumber stres kerja dikenal dengan istilah *job stressor* yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang seperti karena kondisi kerja (beban kerja berlebihan, pekerjaan yang bebannya kurang, pengambilan keputusan dan tanggung jawab, kondisi fisik, pembagian waktu kerja), stres kerja karena kemajuan teknologi (ambiguitas dalam berperan, faktor interpersonal, perkembangan karier, struktur organisasi, keluarga, masalah keuangan, kondisi lingkungan kehidupan dan budaya organisasi).

Organisasi yang sudah menjadi lembaga seperti PT. RSKterlepas dari para pendiri dan anggota-anggotanya yang terdahulu telah mempunyai nilai yang dianut oleh semua pemilik maupun karyawan dimana nilai tersebut sudah menjadi acuan dalam berperilaku sejak dahulu. Budaya organisasi menghasilkan pemahaman bersama di kalangan anggota mengenai perilaku apa yang tepat untuk dilakukan. Robbins (1996).

Budaya organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada di dalam organisasi. Umumnya suatu budaya sangat dipengaruhi lingkungan eksternal organisasi.Setiap karyawan mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing, sehingga tidak tertutup kemungkinan ada karyawan yang tidak menyukai, tetapi ada juga yang menyukainya, sehingga diperlukan penyatuan persepsi dari seluruh karyawan atas pernyataan budaya organisasi.

Saat individu berhubungan dengan organisasi, mereka berhubungan dengan norma berpakaian, cerita orang-orang mengenai apa yang terjadi, aturan dan prosedur formal organisasi, kode perilaku formal, ritual sampai sistem gaji. Beragam hal tersebut menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan sistem atau nilai baru yang tidak menutup kemungkinan berbeda dengan nilai yang dianut karyawan sebelumnya sehingga terkadang memicu timbulnya stres kerja.

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga hubungan antara pekerja maupun antara pimpinan perusahaan bisa terjalin harmonis. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan suasana dalam lingkungan kerja yang nyaman sehingga membuat pekerja dapat terhindar dari stres kerja dimana suasana mencekam yang menekan bisa dimimalisir dengan budaya organisasi yang kuat, begitu juga sebaliknya apa bila budaya organisasi yang dirasakan pekerja negatif, maka akan membuat pekerja mengalami stres kerja sehingga berdampak buruk pada lingkungan kerja dan individu itu sendiri.Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti

apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan stres kerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di PT. RSK di atas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan, “ Apakah ada hubungan budaya organisasi dengan stres kerja karyawan PT. RSK?”. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik mengajukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Stres Kerja Karyawan”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris :

1. Hubungan antara budaya organisasi dengan stres kerja pada karyawan PT. RSK.
2. Seberapa besar peranan budaya organisasi terhadap stres kerja.
3. Tingkat stres kerja pada karyawan PT. RSK.
4. Tingkat budaya organisasi pada karyawan PT. RSK.

C. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan memberikan sumbangan ilmiah dalam penerapan ilmu psikologi di bidang industri dan organsasi terutama mengenai budaya organisasi dan stress kerja.

2. Manfaat praktis

Manfaat lain dari hasil penelitian ini yaiitu diharapkan dapat memberikan masukan pada perusahaan dan karyawan PT. RSK.

1. Bagi Karyawan

   Agar karyawan dapat melakukan manajemen stres yang dialami sehingga karyawan masih tetap mampu mengontrol diri dan mampu mengolah stress sebagai dorongan yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja.

2. Bagi Perusahaan

   Dapat mengembangkan dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga dapat tercipta budaya organisasi yang positif dan kuat agar bisa mengantisipasi terjadinya stres kerja.