

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada manajemen sumber daya manusia, manusia dianggap sebagai salah satu unsur penting sebagai penggerak jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya manusia, suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan seperti semestinya. Manusia mempunyai peran yang penting, karena manusia memiliki tenaga kerja yang dipergunakan untuk mengelola jalannya perusahaan tersebut. Karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Namun jika suatu perusahaan kurang bisa memperhatikan kinerja karyawan justru akan menimbulkan masalah.

Masalah yang dihadapi karyawan ditempat kerja tersebut salah satunya yaitu stress. Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Persaingan yang semakin ketat pada lingkungan kerja menimbulkan tekanan pada diri seseorang. Stress timbul sebagai akibat dari hasil interaksi satu sama lain pada kondisi lingkungan yang berbeda-beda. Stone berpendapat bahwa stress sebagai "*the rate of wear and tear on the body caused by living*". Ini berarti bahwa stress merupakan kumpulan berbagai tekanan dan

permasalahan yang dialami oleh manusia selama mereka mengarungi kehidupan.

Stress dapat terjadi pada berbagai organisasi atau perusahaan. Stress dapat berdampak negatif pada kondisi fisik dan biologis karyawan. Stress kerja yang dialami karyawan bisa disebabkan karena ketidakmampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Bisa dikarenakan faktor waktu, tempat, dan fasilitas yang kurang memadai. Perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi karyawan akan mampu mengurangi beban kerja karyawan. Stress kerja yang berlarut-larut dan tidak segera diatasi akan mengakibatkan karyawan kurang termotivasi. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Keberadaan stress tersebut tidak dapat dipungkiri akan berdampak kepada kinerja staf dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Tidak setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau

perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Perusahaan mengadakan berbagai program yang tersusun untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Bagi setiap perusahaan, karyawan bagian produksi merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya perusahaan yang lainnya.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Perusahaan harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses di mana karyawan dan manajer bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan karyawan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu.

Kinerja seorang karyawan akan baik bila karyawan tersebut mempunyai keahlian atau skill yang tinggi, serta mendapatkan upah sesuai pekerjaan yang dilakukannya, dan memiliki jaminan masa depan yang baik. Upah dan harapan masa depan merupakan suatu bentuk hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan. Seorang karyawan yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Akan tetapi apabila seorang

karyawan tersebut termotivasi maka akan bekerja secara maksimal dan memberikan hasil kerja terbaiknya untuk perusahaan.

Penelitian tentang stress kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu lembaga keuangan pernah dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012). Penelitian ini menganalisis faktor individu dan faktor organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan mengetahui faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan adalah faktor organisasi.

Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IX Karanganyar. PT Perkebunan Nusantara IX sebuah perusahaan dimana dalam suatu perusahaan tidak luput dari tuntutan para karyawan. Baik dalam hal pengembangan karir, kepemimpinan, ataupun kondisi lingkungan perusahaan. Tuntutan yang disampaikan para karyawan mempunyai dampak dan konsekuensi tersendiri, maka hal tersebut akan menimbulkan berbagai pendapat dari masing-masing individu. Stress memungkinkan menghasilkan kinerja yang bersifat positif atau negatif. Dalam penelitian ini variabel stress yang digunakan yaitu stressor individu, stressor kelompok, dan stressor organisasi. Variabel stress kerja tersebut akan diteliti satu persatu untuk mengetahui variabel stress manakah yang paling

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta untuk mengetahui stress kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian-uraian di atas maka tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IX (PERSERO) BATUJAMUS/KERJOARUM KARANGANYAR”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Penulis akan berusaha mengkaji adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stressor individu, stressor kelompok, dan stressor organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IX Karanganyar?
2. Stressor manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IX Karanganyar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian pada PT Perkebunan Nusantara IX Karanganyar adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi pengaruh stressor individu, stressor kelompok, dan stressor organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IX Karanganyar.
2. Mengidentifikasi stressor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IX Karanganyar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi wawasan dan pengetahuan mengenai stress kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini mampu memberikan masukan pada perusahaan supaya mampu menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai kualitas tinggi dan menjadikan perusahaan lebih maju.
3. Memberikan solusi pada perusahaan untuk mengatasi masalah stress kerja yang dialami karyawan.
4. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis.

## **E. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini memiliki sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini mencakup subbab Latar Belakang Masalah mengenai kinerja karyawan dan stress kerja; Perumusan Masalah menjelaskan mengenai stressor individu, stressor kelompok, dan stressor organisasi; Tujuan Penelitian dalam menganalisis pengaruh antar variabel dalam penelitian ini; Manfaat Penelitian bagi praktisi dan akademisi; Sistematika Penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mencakup subbab Landasan Teori yang mencakup kinerja karyawan, teori stress kerja, stressor individu, stressor kelompok, dan stressor organisasi; Penelitian Terdahulu yang mencakup 4 penelitian yang mendasari penelitian ini; Kerangka Pemikiran; dan Hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup subbab Metode Penelitian yang meliputi data dan sumber data, populasi dan sampel, instrumen penelitian; teknik pengumpulan data; teknik analisis data yang meliputi uji instrumen seperti uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji analisis regresi, serta uji hipotesis yang meliputi koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji f, dan uji t.

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup subbab Deskripsi Objek Penelitian mengenai gambaran umum perusahaan. Analisis Data yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan analisis regresi; Pengujian Hipotesis yang meliputi koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji f, dan uji t.

#### BAB V PENUTUP

Bab ini mencakup subbab Kesimpulan mengenai hasil dalam penelitian ini, Keterbatasan yang menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi hasil penelitian, dan Saran untuk penelitian yang akan datang.

#### DAFTAR PUSTAKA