

**PENGARUH STRESSOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PT. MONDRIAN KLATEN**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

HERMAN SAFRUDIN

B 100 050 025

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini situasi bisnis telah berkembang dengan pesatnya, sehingga mengakibatkan terjadinya persaingan di segala bidang usaha. Persaingan tersebut membuat perusahaan yang satu dengan yang lainnya mau tidak mau harus memperbaiki sistem yang ada agar mampu bersaing. Sumber daya modal, teknologi, dan sumber daya manusia merupakan faktor-faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang cakap dan profesional dalam menangani pekerjaannya, guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia yang cakap dan memadai perusahaan akan kesulitan dalam menangani persaingan tersebut.

Sedangkan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan hati-hati mengingat yang menjadi objeknya adalah manusia, makhluk yang memiliki akal, pikiran, keinginan, dan perasaan. Sumber daya manusia atau yang lazimnya disebut dengan tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang paling penting bagi perusahaan, meskipun manusia tidak dapat menghasilkan barang atau jasa tanpa adanya faktor produksi lain yang mendukung. Karyawan merupakan pelaku utama dalam perusahaan, dimana karyawan mengelola dan menjalankan sumberdaya-sumberdaya lain yang berada di perusahaan agar sesuai dengan tujuan yang di harapkan.

Sektor industri tekstil salah satu bisnis yang cukup menjanjikan oleh karena setiap manusia membutuhkan tekstil dalam memenuhi kehidupannya. Salah satunya yaitu untuk di buat pakaian yang menjadi kebutuhan pokok manusia dan masih banyak lagi manfaat dari tekstil. Banyak para pengusaha memanfaatkan situasi tersebut untuk berkecimpung dalam bisnis tekstil. Dengan kemajuan teknologi dan kemajuan informasi saat ini, maka untuk mendapatkan informasi keadaan politik dan ekonomi suatu negara atau suatu daerah hanya dengan melalui internet kita bisa mengetahuinya. Maka dari itu persaingan bisnis tekstil tidak hanya dari dalam negri saja tapi juga dari mancanegara, banyak tekstil produksi luar negri masuk di pasaran Indonesia.

Dengan adanya situasi seperti ini membuat para pengusaha tekstil memanfaatkan keadaan ini untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Para pengusaha juga saling bersaing dengan menonjolkan kelebihan produk masing-masing untuk mendapatkan pembeli dan pelanggan sebanyak-banyaknya. Semakin ketatnya persaingan di bidang pertekstilan dan semakin kompleksnya tuntutan konsumen, maka perusahaan harus meningkatkan mutu dari tekstil yang diproduksinya. Untuk meningkatkan mutu dari pihak manajemen perusahaan tentunya bukan hal yang mudah, karena harus didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Ada bermacam-macam karakter dari pekerjaan dan manusia dalam bekerja. Dalam perusahaan tentunya akan banyak muncul perbedaan pekerjaan dan perbedaan antara karyawan baik itu perbedaan tujuan, nilai dan persepsi. Perbedaan ini bukan hanya terjadi di antara karyawan saja biasanya juga

terjadi antara karyawan dengan atasan, maupun perusahaan itu sendiri. Dikarenakan perbedaan itu pula masalah–masalah yang timbul dalam perusahaan akan muncul. Selain itu masalah juga bisa terjadi di luar lingkungan kerja, itupun bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu masalah umum yang timbul dalam lingkungan perusahaan adalah stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam menjalankan pekerjaan seorang karyawan dapat mengalami stres. Stres terjadi karena adanya interaksi antara satu individu dengan individu yang lain. Dalam kehidupannya manusia selalu mengadakan hubungan timbal balik dengan manusia lain. Untuk itu diperlukan keseimbangan dan dalam dirinya. Dengan terjadinya stres tentu akan mengakibatkan dampak yang kurang baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hal ini berarti stres berperan merusak kinerja. Secara sederhana, stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

Stres jika dikaitkan dengan lama dan intensitas, stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa lama penyebabnya berlangsung, seberapa besar kekuatan dan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya, jika karyawan mengalami suatu *burnout* (suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri

dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, cepat marah, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa berprestasi rendah.

Penyebab stres dapat diklasifikasi menjadi tiga faktor penyebab stres (*stressor*), pertama: *organizational stressor*, yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan. Kedua, *life events* yang tidak dipengaruhi oleh aspek organisasi tetapi lebih didominasi dari peristiwa kehidupan individu. Ketiga, *individual stressor* terkait dengan karakteristik yang dimiliki masing-masing individu dalam memandang lingkungannya (Singer, 1990: Robbins, 1996: 224, Cook, 1988: 18) dalam Tri Mardiana dan Muafi (2001: 165).

Kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut *stressor*. Sumber stres dapat mempengaruhi kinerja yang terkait dengan faktor organisasional antara lain adalah: a) faktor lingkungan fisik yaitu merupakan ketidakpastian lingkungan di tempat kerja, b) faktor organisasi yaitu tekanan untuk menghindari kekeliruan menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, c) faktor individu yaitu masalah yang dijumpai pada jam kerja maupun di luar jam kerja (Robbins, 1996: 225)

Noe (1994: 234) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan *output* yang dihasilkan dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'ad, 2002: 46). Terkait dengan stres kerja, kinerja mempunyai

hubungan yang signifikan dengan *stressor*. Bila dikaitkan dengan kerja, stres dapat fungsional/positif, tetapi dapat juga berperan disfungsional/merusak kinerja karyawan. Setiap individu mempunyai toleransi yang berbeda terhadap berbagai situasi stres yang dialaminya.

Di zaman seperti sekarang, produktivitas kerja merupakan aspek penting dalam usaha peningkatan kinerja karyawan. Oleh karenanya penilaian terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan. Jika organisasi percaya bahwa setiap individu mempunyai potensi dan kekuatan serta dapat dioptimalkan melalui suatu iklim yang sehat, maka dalam organisasi akan mempunyai sistem penilaian yang berusaha mengenali, mempertajam, mengembangkan dan memanfaatkan potensi serta kemampuan karyawan (Rao, 1996: 9). Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja (*stressor*). Kajian tersebut diharapkan dapat digunakan untuk merumuskan cara-cara yang paling tepat dalam menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dapat dipastikan bahwa semua karyawan pernah mengalami stres kerja. Namun demikian tingkatan stres kerja antara karyawan satu dengan yang lainnya tentunya memiliki tingkatan berbeda. Karyawan yang dapat menanggulangi stres atas pekerjaannya akan memiliki dampak yang positif terhadap pekerjaannya, dalam arti stres yang dialami tidak menurunkan tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya bagi karyawan yang tidak dapat menanggulangi stres, kinerja karyawan yang bersangkutan akan menurun seiring dengan meningkatnya tingkat stres yang dialami.

Tertarik dengan masalah stres kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“PENGARUH STRESSOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MONDRIAN KLATEN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang akan dibicarakan dan diteliti ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel-variabel stres (*stressor*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT. Mondrian di Klaten?
2. Variabel-variabel stres manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mondrian di Klaten?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui apakah variabel-variabel stres yang dialami karyawan bagian produksi PT Mondrian di Klaten berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui variabel-variabel stres mana yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Mondrian di klaten.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen PT. Mondrian di Klaten untuk mengetahui dampak stres kerja yang dialami karyawannya. Apakah stres kerja yang dialami karyawan berdampak pada menurunkan kinerja karyawan sehingga target produksi yang dianggarkan perusahaan tidak dapat tercapai. Hasil penelitian ini dapat digunakan pihak manajemen PT. Mondrian di Klaten untuk menyikapi stres kerja yang dialami karyawannya yang nantinya dapat digunakan sebagai dasar pembuatan strategi atau cara yang tepat untuk meminimalkan tingkat stres kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan ke dalam praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.