

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN BATIK DEWI BROTOJOYO SRAGEN**



SKRIPSI

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

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

NITA WAHYU WULANDARI
B 100 050 207

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan semakin pesatnya ilmu dan teknologi serta datangnya era bebas sekarang ini di dunia bisnis semakin dipengaruhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor SDM. SDM didalam perusahaan merupakan sesuatu yang esensial untuk menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada umumnya kehidupan di dalam perusahaan apapun bentuk dan sifatnya baik yang bergerak di bidang perdagangan maupun yang bergerak di bidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Dalam pelaksanaannya pencapaian tujuan tersebut bukanlah hal yang mudah untuk dicapai begitu saja oleh perusahaan. Persoalan tersebut menuntut manajemen perusahaan untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, serta melakukan pengawasan sumber daya yang dimiliki secara lebih tepat dan berhasil.

SDM merupakan sumber daya yang paling strategis dan penting diantara sumberdaya-sumberdaya lainnya. Bagaimanapun melimpahnya sumber daya tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas, akan

mengganggu kelangsungan perusahaan. SDM yang berkualitas bisa dilihat dari hasil kerjanya. Dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seseorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana mengelola SDM agar mengarah pada hasil kerja yang baik. Kinerja manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan manakala potensi mereka dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan manusia dalam perusahaan sangat penting, maka setiap perusahaan banyak berlomba-lomba memberdayakan potensi karyawannya guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang ia miliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani produksi, menangani SDMnya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional (Armstrong, 2004).

Faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stres kerja pada karyawan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya (Robbins, 2001). Menurut Robbins (2002: 224) terdapat tiga sumber stres yang mengancam individu dan dapat digolongkan ke dalam: 1) stressor lingkungan, yaitu adanya

ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga memengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut, 2) Stres organisasi, yaitu tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pemimpin yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan, dan 3) Stressor individual, yaitu mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

Menurut Sari (2003) dikutip dalam Alwi (2004) dengan revisi, meneliti tentang pengaruh Sumber Stres Kerja terhadap Tingkat Kinerja Karyawan yang menunjukkan bahwa individual stresor berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, diperlukan cara kerja yang efektif dan efisien agar produk yang dihasilkan dapat memenuhi kepuasan pelanggan dengan memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan antara lain stres kerja. Dengan memperhatikan faktor tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.

Stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robbins, 2002: 318).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004: 309). Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari

seseorang karyawan sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sarana yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawannya. Untuk tujuan ini sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaannya, mempunyai standar, dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BATIK DEWI BROTOJOYO DI SRAGEN”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan stres lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan stres organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan stres individual terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen?
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen?
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres individual terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan pertimbangan didalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Pengembangan Ilmu

Sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih relevan.

3. Bagi Peneliti

Mamberikan tambahan pemahaman kepada peneliti dalam bidang ilmu sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia, stress kerja dan kinerja karyawan serta teori-teori lain yang dapat dijadikan landasan oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang kerangka pemikiran, metode analisa data, sumber dan jenis data serta teknik pengumpulan data yang penulis lakukan.

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis data yang tidak diperoleh dengan menggunakan teknik analisis yang telah ditetapkan oleh penulis untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan pembahasan yang berisikan gambaran umum perusahaan dari objek peneliti, data yang diperoleh, analisis data dan pembahasannya.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan terbukti tidaknya hipotesis.

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA