

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang memiliki motivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Bahwasannya sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa dimana-mana. Potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diangkat menjadi pekerja pada sebuah organisasi/perusahaan, pada dasarnya berarti keputusan untuk memberi upah kepada yang bersangkutan. Sutrisno, (2009)

Dalam menjalankan setiap usaha perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi kegiatan usahanya, baik itu masalah produksi, personalia, pemasaran maupun usahanya. Masalah diatas tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, permasalahan diatas harus ditangani secara komprehensif, dengan cara mengkoordinasikan antara fungsi-

fungsi dalam satu kesatuan. Masalah yang berkaitan dengan fungsi sumber daya manusia merupakan satu hal yang dianggap penting dalam perusahaan. Didalam suatu perusahaan tidak luput dari persoalan organisasi, karena persoalan organisasi adalah personalia manusia. Organisasi pada dasarnya adalah kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan. Sehingga dalam memegang peranan yang sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan dan berkesinambungan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerjasama dalam melakukan kegiatan produksi. Secara teoritik, semakin baik kerjasama dalam kelompok kerja, semakin tinggi produktivitas kelompok tersebut. Dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia, kebutuhan tenaga kerja yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh semua pihak yaitu : perusahaan, lembaga swasta dan pemerintah. Hal ini disebabkan peran tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan, dimana produktivitas kerja merupakan unsur penting yang harus dimiliki seorang pekerja.

Persaingan antara perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan

teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya manusia ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah. (Sutrisno, 2009).

Stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu pengertian stres secara umum. Menurut Istijanto (2006: 184) menyatakan bahwa stres kerja dapat diartikan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi.

Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu, dihadapkan pada peluang tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (demand) dan sumber daya. Tuntutan

merupakan tanggungjawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal yang berada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan. Model tuntutan sumber daya ini mendapat dukungan yang semakin banyak dalam berbagai literatur. (Robins, 2008).

Model ini mengidentifikasi tiga kelompok faktor lingkungan, organisasi, dan pribadi yang menjadi sumber potensial stres. Apakah sumber-sumber itu lalu berkembang menjadi stres aktual, bergantung pada perbedaan individual seperti pengalaman kerja dan kepribadian. Ketika stres dialami oleh seorang individu, gejala-gejalanya dapat muncul ke permukaan sebagai akibat fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah hingga menengah. Alasannya, adalah bahwa kedua tingkat stres ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja karyawan yang lebih tinggi, akan tetapi tingkat stres yang tinggi, atau meski rendah tetapi berlangsung terus-menerus dalam periode yang lama, dapat menurunkan kinerja karyawan dan dengan demikian, membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Meskipun sedikit stres bermanfaat bagi kinerja seorang karyawan, jangan berharap karyawan memandangnya demikian, dari sudut pandang individual, tingkat stres yang rendah pun bisa jadi dipandang tidak enak. Karena itu tidak mustahil bagi karyawan dan manajemen untuk memiliki pendapat yang berbeda mengenai tingkat stres kerja mana yang dapat diterima. Apa yang mungkin dipandang oleh manajemen sebagai rangsangan positif yang menjaga

adrenalin tetap jalan sangat mungkin dipandang sebagai tekanan yang berlebihan oleh karyawan.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Sedang Supriharto (2003: 41) mengatakan bahwa “hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran/kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Evaluasi kinerja adalah untuk membantu manajemen membuat keputusan sumber daya manusia secara umum. Evaluasi menyediakan masukan untuk berbagai keputusan penting seperti promosi, perpindahan bagian dan pemutusan hubungan kerja. Evaluasi juga berguna untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Evaluasi kinerja menunjukkan kecakapan dan kompetensi dari karyawan yang saat ini mungkin dirasa kurang memadai tetapi bisa dikembangkan melalui program pelatihan. Dengan adanya evaluasi kinerja manajemen bisa mengidentifikasi karyawan baru yang kinerjanya buruk, serupa dengannya organisasi menentukan efektivitas program pengembangan dan pelatihan dengan menilai seberapa baik partisipasi melakukan evaluasi kinerja mereka.

Dengan adanya evaluasi kinerja perusahaan dapat menilai hasil kinerja para karyawannya yang memiliki potensi maupun yang tidak memiliki potensi yang mana harus dikembangkannya potensi tersebut agar mencapai hasil kinerja yang memuaskan, serta adalah sikap individual menunjukkan perilaku diri, bisa

diandalkan, terlihat sibuk, atau kaya akan pengalaman bisa ya dan bisa juga tidak secara erat berhubungan dengan hasil kerja yang positif. (Robins, 2008).

PT. Gimin Sukses Garmino di Karanganyar merupakan perusahaan garment yang mana perusahaan tersebut berkembang menjadi perusahaan yang besar hal ini dikarenakan adanya modal kerja yang cukup serta didukung sejumlah karyawan yang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, buruh selaku karyawan dituntut bekerja dengan maksimal oleh atasan, maka dari itu diperlukan hubungan yang erat antara atasan dengan karyawan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Bertitik tolak dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gimin Sukses Garmino di Karanganyar”**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah stres psikologis mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gimin Sukses Garmino di Karanganyar ?
2. Apakah stres fisiologis mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gimin Sukses Garmino di Karanganyar ?
3. Apakah stres perilaku mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gimin Sukses Garmino di Karanganyar ?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui stres psikologis mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gimin Sukses Garmino di Karanganyar
2. Untuk mengetahui stres fisiologis mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gimin Sukses Garmino di Karanganyar
3. Untuk mengetahui stres perilaku mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gimin Gimin Sukses Garmino di Karanganyar

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan seperti :

1. Bagi penulis

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan bahan untuk studi perbandingan serta dapat menambah referensi bagi penelitian pada bidang yang sama di masa mendatang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam hasil kerja pegawai.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai media dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang selama ini diperoleh di meja kuliah