

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan semakin pesatnya ilmu teknologi serta datangnya era bebas yang 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. Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan dalam pencapaian kesuksesan.

Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang memiliki motivasi yang kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi sudah mestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Bawasannya sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa dimana-mana. Potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam menjalankan setiap usaha perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi kegiatan usahanya, baik itu

masalah produksi, keuangan, sumber daya manusia, pemasaran maupun usahanya. Masalah diatas tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, permasalahan diatas harus ditangani secara komprehensif, dengan cara menkoordinasikan antara fungsi-fungsi dalam satu kesatuan.

Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan satu hal yang dianggap penting dalam perusahaan. Salah satu permasalahan di organisasi adalah stres kerja. 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 (2001:224) terdapat tiga sumber stres (*stressor*) yang mengancam individu dan dapat digolongkan kedalam: 1) stres lingkungan, yaitu adanya ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidak pastian 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) Stres 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.

Stres kerja adalah menurut Gibson, Ivancevich dan Donelly (2005): “ sebagai suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan

individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan) kerja, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang”. Para peneliti AS melaporkan bahwa kerugian yang ditimbulkan akibat pekerja mengalami stres ini mencapai antara US \$100 milyar dan \$300 milyar pertahun bagi ekonomi Amerika Serikat dalam bentuk hari kerja yang hilang biaya perawatan kesehatan untuk sakit yang berkaitan dengan kelelahan, depresi dan serangan jantung. Beberapa studi epidemiologis telah menunjukkan bahwa stres terutama sekali merusak selama berlangsung resesi. Harvey Brenner dari John Hopkins University memperkirakan bahwa untuk setiap kenaikan satu persen dalam tingkat pengangguran, ada peningkatan sebesar lima persen dalam jumlah pasien rumah sakit jiwa, enam persen dalam jumlah tahanan dan sebanyak delapan persen dalam jumlah penderita serangan jantung fatal (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2005).

Satu studi penelitian yang dilakukan Ismar, Amri dan Sastrosumiharjo (2011) yang meneliti 73 orang pekerja perusahaan *call center* di Jakarta menghasilkan temuan prevalensi stres kerja berkaitan dengan factor-faktor stres kerja antara lain pengembangan karir, beban kerja berlebih, konflik peranan, keterpaksaan peran dan tanggung jawab pekerjaan. *Stressor-stressor* lainnya, struktur organisasi, jarang dipelajari. Satu studi tentang tenaga penjual di bidang perdagangan menguji akibat dari organisasi yang strukturnya panjang (struktur birokratis), medium dan pendek/*flat* (struktur kurang rigid) terhadap kepuasan kerja, stres dan penampilan. Para peneliti mendapatkan bahwa tenaga penjual di dalam organisasi yang strukturnya paling kurang birokrasinya mengalami stres

yang kecil dan kepuasan kerja yang lebih besar dan berperan lebih efektif daripada tenaga penjual didalam organisasi struktur medium dan panjang (Ivancevich dan Donnelly, 2005).

Hasil dari beberapa penelitian penjelasan bahwa dampak stres kerja berakibat positif seperti kemajuan karir karyawan, semangat kerja, dan tanggung jawab pekerjaan. Penelitian Setiawan (2009) yang meneliti dampak stres di Internal Auditor di PT. BNI Tbk. Menghasilkan temuan bahwa stres pekerjaan yang meliputi: kelebihan beban kerja kualitatif, kemajuan karir, ruang lingkup pekerjaan, tanggung jawab kepada orang lain dan tekanan waktu memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja. Sedangkan hasil penelitian Anni Muthiah (2012) menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari penjelasan-penjelasan diatas stres kerja dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif, oleh karena itu yang harus dilakukan bukanlah menghilangkan seluruh stres tetapi membatasi dampak negatif dari stress kerja tersebut. Upaya untuk tidak menghilangkan stres adalah melalui manajemen stres (Greenberg dalam Cary, 1993).

Manajemen stres adalah teknik untuk mengontrol dan mengurangi stres. Manajemen stres merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan perubahan dari stres yang berdampak negatif menjadi stres kerja yang berdampak positif bagi diri karyawan dan akhirnya akan menampilkan hasil kerja yang optimal (Quick dkk, 1997).

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.

Peningkatan pasar batik terutama diluar negeri pun meningkat cukup tinggi setelah pengakuan dari UNESCO sebagai *Intangible Cultural Heritages* (kekayaan tak benda) pada tahun 2009 lalu, yang dilanjutkan pencanangan hari batik nasional oleh pemerintah mulai 2010, industri batik Indonesia kian menggeliat. Diplomasi budaya melalui pemakaian batik dalam ajang-ajang internasional juga gencar dilakukan Menteri Perindustrian MS Hidayat mengatakan, pengakuan dunia atas batik membawa pengaruh pada meluasnya pasar batik keberbagai negara.

Sebagaimana berdasarkan data yang dirilis Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Desprindag), tercatat selama kurun empat tahun terakhir indonesia berhasil meningkatkan ekspor batik dari 32.000.000,00 dolar AS pada tahun 2008 menjadi 278.000.000,00 dolar AS pada tahun 2012. Adapun pada kuartal 1/2013

ekspor batik Indonesia mengalami pertumbuhan sebesar 18,49% dibanding dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya. Negara-negara tujuan ekspor batik antara lain Amerika Serikat, Belgia, Jerman, Inggris, Jepang dan Korea Selatan. Amerika Serikat tercatat sebagai negara tujuan ekspor terbesar dari total penjualan keluar negeri pada kuartal 1/2013 yaitu sebesar 21.180.000,00 dolar AS, dan ekspor terbesar selanjutnya di tempati oleh Jerman dan Korea Selatan.

Menurut Presiden, industri batik telah berkontribusi dalam penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia, saat ini ada lebih dari 3.500.000 rakyat yang bekerja dalam sektor perindustrian batik. Maka dari itu diperlukan kesadaran masyarakat untuk tetap berupaya melestarikan dan melindungi batik Indonesia untuk meningkatkan produksi maupun penjualan batik di berbagai negara diseluruh penjuru dunia, dan agar dapat diwariskan kegenerasi-generasi berikutnya (Koran Seputar Indonesia, 17 Juli 2013).

Salah satu perusahaan industri batik yang terkenal di kota Surakarta adalah PT. Batik Danar Hadi. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Batik Danar Hadi Surakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan stres lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta?

2. Apakah ada pengaruh yang signifikan stres organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan stres individual terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Ada pun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Memberikan analisis pengaruh stres kerja yang spesifik pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta, sehingga dapat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

2. Bagi Akademik

Dunia pendidikan dan khususnya di perguruan tinggi dapat menjadi sumber untuk mengembangkan ilmu SDM dan perilaku keorganisasian dan sebagai sumber acuan penelitian kelanjutan pada bidang yang sama.

3. Bagi Peneliti

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

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan penelitian ini disusun secara berurutan mulai dari pendahuluan hingga penutup. Untuk lebih rincinya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang mendasari penelitian, kerangka pemikiran, penelitian-penelitian terdahulu, serta hipotesis. Adapun teori-teori yang mendasari penelitian ini meliputi penjelasan mengenai struktur modal dan karakteristik perusahaan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan hal-hal yang berkaitan dengan definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang diharapkan agar dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian-penelitian yang berkaitan dengan struktur modal dan karakteristik perusahaan.