HUBUNGAN ANTARA JOB STRESS DENGAN KINERJA KARYAWAN

(Studi pada PT. KAO Indonesia Surakarta)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

SUPRIYONO

B 100 020 511

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang organisasi.

Keberhasilan manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari perilaku individu yang terlibat dalam organisasi. Perilaku individu dalam organisasi banyak di bahas dalam perilaku organisasi. Namun dalam pengelolaan sumber daya manusia, pembahasan perilaku individu tidak banyak dilakukan. Salah satu perilaku individu yang berkaitan dengan kinerja adalah adanya stress dalam bekerja.

Dewasa ini tempat kerja yang berubah dan bersaing menambah tingkat stress di kalangan para pekerja dan juga manajer. Misalnya sebuah survey atas pekerja di Amerika Serikat menemukan bahwa 46 persen merasakan pekerjaan mereka sebagai penuh dengan stress dan 34 persen berpikir serius untuk keluar dari pekerjaan mereka 12 bulan sebelumnya karena stres di tempat kerja

(Schellhardt, 1996) dalam Sasono (2004). Di Asia, semakin banyak manager memperlihatkan tanda-tanda kelelahan dan kehabisan tenaga yang kronis, dan terus bertambah keprihatinan di kalangan eksekutif senior di Asia bahwa manager yang kehabisan tenaga dapat berarti kehancuran perusahaan (Abdoolcarim, 1995).

Banyak eksekutif yang maju pesat justru di bawah tekanan dan menikmati ketegangan yang datang dari persaingan dan prestasi. Tetapi orang dapat kehabisan tenaga dan itu jelas semakin banyak terjadi di kalangan sejumlah manager Asia. Mereka memperlihatkan tanda-tanda kelelahan kronis seperti kemurungan, kelesuan, perilaku yang aneh, penyakit fisik ringan dan masalah keluarga yang semakin menumpuk.

Di dalam perusahaan pertentangan-pertentangan bisa saja terjadi antara para karyawan sendiri ataupun para pemimpin sendiri, hal itu terjadi karena banyaknya manusia yang ada dalam perusahaan, dikarenakan masing-masing mempunyai sifat, sikap, keinginan, kepribadian dan minat yang berbeda-beda. Salah satu ciri dari suatu kelompok yang matang adalah kemauan dan kemampuannya untuk mengangkat perselisihan yang ada ke permukaan sehingga bisa dibicarakan dan memberi kemungkinan penyelesaian yang lebih besar. Ada banyak macam konflik yang membawa implikasi, dan jika tidak ditangani dengan baik akan berlanjut pada stress dan tekanan yang dirasakan oleh karyawan dan pada akhirnya akan menyebabkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Kebanyakan kita sadar bahwa stres karyawan semakin menjadi masalah dalam organisasi. Kita mendengar tentang karyawan yang membunuh

rekan kerja dan supervisornya, selanjutnya kita tahu bahwa penyebab utamanya adalah ketegangan hubungan kerja. Teman-teman mengatakan kepada kita bahwa mereka stress karena muatan kerja yang besar dan harus bekerja lebih lama karena perampingan pada perusahaan mereka. Kita membaca survai dimana para pemberi kerja mengeluh tentang stress yang tercipta dalam usaha mengimbangi kerja dan tanggung jawab keluarga.

Namun demikian, stress tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stress lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Perhatikan misalnya kinerja yang unggul yang ditunjukkan oleh seorang atlit atau pemanggung dalam situasi-situasi yang "mencekam". Individu semacam itu sering menggunakan stres secara positif untuk meningkatkan kinerja mendekati maksimum mereka.

Melihat latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini ditentukan judul: "Hubungan antara *Job Stress* dengan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. KAO Indonesia Surakarta).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan:

Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara job stress dengan kinerja karyawan di PT. KAO Indonesia Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara job stress dengan kinerja karyawan di PT. KAO Indonesia Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauhmana hubungan antara job stress dengan kinerja karyawan di PT. KAO Indonesia Surakarta.
2. Bagi peneliti untuk lebih mengetahui hubungan antara job stress dengan kinerja karyawan di PT. KAO Indonesia Surakarta.
3. Bagi peneliti lain dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika 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 yang mendasari dan relevan dengan penelitian tinjauan terhadap penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan metode analisis data.

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum mengenai obyek penelitian, hasil analisis data dan pembahasannya dengan pembuktian hipotesis penelitian.

BAB V. PENUTUP

Penutup berisi simpulan dari serangkaian pembahasan skripsi dan saran-saran yang perlu untuk disampaikan baik untuk subyek penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN