

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau perusahaan butuh untuk selalu berkembang dan maju. Namun untuk mencapai semua itu, perusahaan perlu mempekerjakan orang-orang yang mempunyai kompetensi tinggi yang pada akhirnya juga dapat meraih prestasi kerja yang tinggi, karena dengan prestasi kerja yang tinggi maka karyawan tidak akan sembarangan dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan berusaha mencapai kinerja sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin.

Prestasi kerja merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seseorang karyawan. Karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu ingin mengetahui hasilnya baik atau buruk, dan ada kemajuan atau kemunduran. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (1995), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Moh. As'ud (1995), prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Prestasi kerja yang tinggi begitu penting dimiliki oleh karyawan karena prestasi kerja yang tinggi akan membuat perusahaan mampu bersaing di era penuh persaingan global ini. Sehingga sangat diharapkan seorang karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Namun sayangnya tidak semua karyawan

dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Seperti dilaporkan oleh World Investment Report (WIR) tahun 2003, bahwa indeks kinerja Indonesia menempati urutan ke 138 dari 140 negara. Peringkat ini dengan memperhatikan indikator tingkat kehadiran, kualitas pekerjaan (profesionalisme dalam bekerja), dan kuantitas pekerjaan karyawan Indonesia yang masih tergolong rendah. (Yuli, 2004)

Berdasarkan peringkat indeks kinerja yang telah digambarkan diatas menunjukkan bahwa masih banyak terdapat karyawan di Indonesia yang memiliki kinerja yang rendah, hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut As'ad (2000) faktor-faktor yang dapat menyebabkan perbedaan dalam meraih keberhasilan atau prestasi kerja adalah: a) adanya perbedaan ciri-ciri personal kepribadian; b). pengetahuan mengenai pekerjaan; c) motivasi; dan c) interest.

Selanjutnya menurut Tiffin & Mc. Cormick (dalam Melianawati, dkk 2001) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja, yaitu variabel individual dan variabel situasional, meliputi (1) faktor fisik dan pekerjaan, (2) faktor sosial dan organisasi. Salah satu faktor individual yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecemasan.

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014) yang menyatakan bahwa tingkat kecemasan yang tinggi dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, prestasi kerja karyawan yang mengalami kecemasan yang berat pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh.

Diperkuat oleh pendapat Mortensen (2014) bahwa kecemasan kronik dapat menurunkan prestasi kerja. Dijelaskan lebih lanjut bahwa pada tingkatan rendah, kecemasan dapat menghambat karyawan dalam pengambilan resiko, sehingga mereka lebih cenderung stabil dalam karir, kurang mengupayakan masa depan yang lebih baik, menghindari inovasi, juga telah terbukti bahwa karyawan yang pencemas lebih menunjukkan kinerja yang buruk.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan / karyawan mengalami kecemasan selama menghadapi dunia kerja. Kecemasan kerja adalah perasaan cemas seperti tegang dan ketakutan pada sesuatu yang akan terjadi di lingkungan kerja (Singh, 2009). Kecemasan kerja mengacu pada pola pemikiran dan respon fisik serta perilaku karena kemungkinan performa yang ditunjukkan oleh pekerja tidak begitu baik (Sanitiara.*et al.*, 2014).

Menurut Rohen Meetei (2012) (dalam Nadeem. *et al.*, 2012), kecemasan kerja merupakan bentuk dari *state anxiety* yang berhubungan dengan bahaya yang akan datang dari lingkungan kerja atau perusahaan seperti halnya pekerjaan yang terlalu banyak, berjam-jam di tempat kerja dan lain sebagainya.

Menurut teori perilaku, rasa frustrasi dan trauma yang terus-menerus dialami dan tidak terkendali akan memunculkan kecemasan dalam diri pekerja (Prawirohusodo dalam Anita, 2013). Jika dibiarkan, maka hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi psikologi dan emosi karyawan.

Kecemasan sebenarnya merupakan hal yang normal di dalam kehidupan karena kecemasan sangat dibutuhkan sebagai pertanda akan bahaya yang mengancam. Namun ketika kecemasan terjadi terus-menerus, tidak rasional dan

intensitasnya meningkat, maka kecemasan dapat mengganggu aktivitas sehari-hari dan disebut sebagai gangguan kecemasan (Aada, 2010).

Secara psikologis, banyak orang yang mengalami kecemasan didalam hidupnya, terutama didalam pekerjaan mereka. Tidak sedikit orang yang mengalami kecemasan didalam pekerjaannya. Mereka mengeluh akan pekerjaan mereka, tuntutan pekerjaan yang tinggi, penghasilan yang sedikit, bahkan faktor kontrak yang diterapkan perusahaan kepada karyawan itu membuat sebagian besar karyawan merasacemas. Jika sudah merasa cemas, maka perilaku kerja karyawan pun ikut terpengaruh.

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan factor, yang di dalamnya terdapat orang-orang yang saling berinteraksi setiap jam bahkan setiap hari. Kebanyakan dari kita akan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja daripada melakukan hal lainnya. Jadi lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan agar terhindar dari kecemasan.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi dapat menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial yang dapat menimbulkan tekanan. Tekanan

yang timbul dan berlangsung terus-menerus berpotensi dapat menimbulkan kecemasan.

Mengacu pada berbagai uraian di atas maka rumusan masalahnya yakni ”apakah ada hubungan antara kecemasan dengan prestasi kerja pada karyawan?”. Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul mengenai ”Hubungan antara kecemasan dengan prestasi kerja pada karyawan”.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara kecemasan dengan prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui tingkat kecemasan pada karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pada karyawan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar peranan atau sumbangan efektif kecemasan terhadap prestasi kerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi pimpinan perusahaan diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui seberapa tinggi prestasi kerja pada karyawan nya sehingga dapat dilakukan perbaikan apabila prestasi kerja pada karyawan rendah dikaitkan dengan tingkat kecemasan.
2. Bagi ilmu psikologi, agar dapat memberi kontribusi positif bagi pembahasan tentang pentingnya prestasi kerja dalam dunia kerja terutama yang berhubungan dengan tingkat kecemasan.
3. Bagi para peneliti sejenis, agar dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja selain kecemasan, misalnya faktor kepuasan kerja atau motivasi.