

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang pengertian manusia akan keterbatasannya sendiri.

Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres (Luthan, 2006: 439). Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan

dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

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 merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan di luar diri seseorang. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Sebagai contoh, beberapa faktor pemicu stres adalah (a) ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan; (b) kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas; (c) tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan; (d) tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan. Suatu kondisi yang membuat stres seseorang karyawan belum tentu akan dapat membuat stres karyawan lainnya. Konflik yang terjadi di antara karyawan mungkin akan menimbulkan stres pada salah seorang karyawan sedangkan karyawan lainnya tidak mengalaminya (Noviandari, 2007).

Dari titik pandang organisasi, manajemen perusahaan mungkin tidak peduli bila karyawan mengalami tingkat stres yang rendah sampai sedang. Alasannya adalah bahwa tingkat semacam itu dapat bersifat fungsional yang mendorong ke kinerja karyawan yang lebih tinggi. Tetapi tingkat stres yang tinggi atau bahkan tingkat stres rendah tetapi berkepanjangan dapat membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi, sehingga pada gilirannya akan menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja optimal dan prestasi kerja pun terpengaruh. Dalam jangka waktu lebih lama, jika karyawan tidak mampu menahan stres pekerjaan, ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang demikian parah, stres bisa membuat karyawan jatuh sakit sehingga tidak mampu masuk kerja, atau bahkan karyawan secara aktif harus mengundurkan diri. Hal-hal tersebut mendorong kinerja karyawan yang menurun dan karenanya menuntut tindakan dari pihak manajemen.

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. 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.

Penelitian Noviandari (2007). Berdasarkan hasil penelitian ini stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif tidak nyata terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka akan menyebabkan kinerja karyawan semakin meningkat. Sedangkan kinerja karyawan secara signifikan berpengaruh tidak nyata terhadap stres kerja. Artinya apabila kinerja karyawan tinggi, tingkat stres kerja karyawan dapat menjadi tinggi ataupun rendah.

Penelitian Hermita (2011). Berdasarkan hasil penelitian ini hanya terdapat dua variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, yaitu stres individu dan stres kelompok. Sedangkan untuk faktor stres organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep dan variabel stres kelompok sebagai faktor yang paling dominan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

Penelitian Mauli, Mujiono dan Rosmida (2012). Penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa stres kerja yang dialami dosen Politeknik Negeri Bengkalis adalah berada pada kategori sedang atau dengan nilai skor rata-rata 3,31 sedangkan tingkat kinerja dosen berada pada kategori tinggi atau dengan skor rata-rata 4,17 dan berdasarkan hasil uji pengaruh dan taraf signifikan dapat disimpulkan bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis sebesar -0,025, artinya stres merupakan faktor-faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis pada penelitian ini. Semakin tinggi stres maka akan semakin menurun kinerja, hanya saja besar pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis.

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.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Surakarta”**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah stres kerja individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Surakarta?
2. Apakah stres kerja kelompok mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Surakarta?
3. Apakah stres kerja organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Surakarta?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui stres kerja individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Surakarta
2. Untuk mengetahui stres kerja kelompok mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Surakarta
3. Untuk mengetahui stres kerja organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Surakarta

D. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi penulis

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam mencapai hasil kinerja karyawan.

3. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan pengambilan keputusan dalam mengelola perusahaan.