

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Tenaga Kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga (Olusegun, Oluwasayo, dan Olawoyin, 2014). Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan (Gaffar, 2012).

Perusahaan yang besar merupakan perusahaan yang dapat berdiri kokoh ditengah persaingan pasar yang semakin menglobal yang ditunjang oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten dibidangnya selain modal yang tak kalah pentingnya untuk dapat menggerakkan perekonomian perusahaan (Hermita, 2011). Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat dilakukan (Khuzaeni, dan Solimun; 2013)

Stres kerja umumnya diakui menjadi isu penting bagi manajer organisasi sebagai stres kerja cenderung untuk berkontribusi inefisiensi organisasi, karyawan berada di bawah banyak stres yang berhubungan dengan berbagai stres kerja. stres kerja adalah masalah yang sering terjadi di seluruh pekerjaan dan berdampak pada kinerja kerja. Hal ini sangat penting untuk mengambil gambaran holistik tentang lingkungan stres kerja dengan memasukkan pengaruh kepribadian, faktor organisasi dan interaksi keluarga kerja dalam persepsi stres kerja. Selama beberapa dekade stres muncul sebagai dilema yang berkembang dalam organisasi. stres adalah keadaan dinamis dimana seseorang dihadapkan pada sebuah peluang, permintaan yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan yang kesimpulannya dianggap tidak jelas suatu essential (Dar *et al.*, 2011).

Stres kerja berkontribusi inefisiensi organisasi, pergantian staf tinggi, ketidakhadiran karena sakit, penurunan kualitas, dan kuantitas latihan, peningkatan biaya perawatan kesehatan, dan penurunan kepuasan kerja (Hermita, 2011). Salah satu hasil organisasi yang dipengaruhi oleh stres kerja adalah stres kinerja kerja adalah kondisi mental dan fisik, yang mempengaruhi produktivitas, efektivitas, kesehatan pribadi individu dan kualitas pekerjaan. Korban Pekerjaan mengalami stres menurunkan kualitas

kehidupan kerja dan kinerja. Konsekuensi berbahaya dan mahal stres menunjukkan perlunya strategi untuk membatasi stres dalam organisasi. Organisasi yang tidak menerapkan strategi untuk mengurangi stres mungkin menemukan karyawan mereka mencari tempat lain untuk peluang yang lebih baik. Dampak stres karena terlalu banyak pekerjaan, jam kerja yang panjang di tempat kerja dan intensifikasi kerja telah besar dan sering menghancurkan efek pada organisasi dari negara-negara maju (Olusegun, Oluwasayo, dan Olawoyin, 2014). Menurut Bashir dan Ramay (2010) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Saat stres terjadi itu efek kinerja karyawan negatif, dengan kata lain Stres di lingkungan kerja mengurangi niat karyawan untuk tampil lebih baik dalam pekerjaan dengan meningkatnya tingkat stres karyawan berpikir moral dan kecenderungannya untuk bekerja dengan baik juga menurun (Dar *et al.*, 2011). Tidak ada stres diragukan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan tetapi sampai tingkat tertentu. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menguji hubungan antara stres kerja dan kinerja kerja (Dar *et al.*, 2011).

Kinerja pekerjaan dapat dilihat sebagai kegiatan di mana seseorang mampu menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya dengan sukses, tunduk pada batasan normal penggunaan sumber daya yang tersedia secara wajar. Pada tingkat konseptual, empat jenis hubungan diajukan ada antara ukuran stres kerja dan kinerja kerja. Salah satunya adalah hubungan linier negatif, ketika produktivitas menurun dengan stres (*distress*). Produktivitas juga dapat meningkat sebagai konsekuensi stres, sehingga menyiratkan

hubungan linier positif antara keduanya. Ketiga, mungkin ada hubungan berbentuk U atau hubungan curvilinear dimana, stres ringan dapat meningkatkan produktivitas pada awalnya sampai puncak dan kemudian menurun saat orang tersebut turun ke keadaan tertekan. Sebagai alternatif, tidak perlu ada hubungan kuantitatif antara keduanya. Pada tingkat yang paling umum, seseorang dapat membedakan antara empat konsep stres: (a) konsep stimulus; (b) konsep respons; (c) konsep transaksional; dan (d) konsep ketidaksesuaian. Konsep stimulus berfokus pada kondisi situasional atau kejadian. Dalam konseptualisasi ini, rangsangan tertentu penuh tekanan, misalnya tekanan tinggi, konflik interpersonal di tempat kerja, atau kecelakaan. Namun, konsep stimulusnya bermasalah karena tidak semua individu bereaksi secara seragam terhadap stressor yang sama. Hampir setiap kondisi situasional atau setiap kejadian dapat menimbulkan ketegangan pada beberapa individu. Meskipun konseptualisasi stimulus mengarah pada stres dalam organisasi masalah konseptual, banyak peneliti setuju bahwa ada subset rangsangan yang menyebabkan ketegangan pada kebanyakan Individu. Beberapa pengusaha berasumsi bahwa kondisi kerja yang penuh tekanan adalah perusahaan jahat yang perlu harus memberikan tekanan pada pekerja dan menysihkan masalah kesehatan agar tetap produktif dan menguntungkan dalam ekonomi saat ini. Tapi temuan penelitian menantang kepercayaan ini. Studi menunjukkan bahwa kondisi kerja yang penuh tekanan sebenarnya terkait dengan ketidakhadiran, keterlambatan, dan niat yang meningkat oleh pekerja untuk berhenti dari pekerjaan mereka yang semuanya memiliki

dampak negatif pada intinya. Stres memiliki efek positif pada karyawan dari Organisasi mana pun, namun sampai batas tertentu sampai mana karyawan dapat menangani hal itu, sebagian besar melebihi Batas yang dapat ditoleransi dan memiliki hasil yang pesimis pada karyawan.

Berdasarkan hasil dari permasalahan diatas maka peneliti akan meneliti tentang “**Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Abadi Garment**”.

B. Rumusan Masalah

Adapun penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja individual terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja kelompok terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Pembahasan Masalah

Berdasarkan hasil pembahasan masalah maka tujuan kesimpulan dapat diambil sebagai berikut:

1. Menganalisis tentang pengaruh stres kerja individual terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis tentang pengaruh stres kerja kelompok terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis tentang pengaruh stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian tersebut antara lain adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian sekiranya dapat bermanfaat guna memperoleh pengetahuan dan pengalaman mengenai masalah pelatihan terhadap produktivitas tenaga pendididkan sebagai bahan perbandingan teori perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya dan sebagai bahan pertimbangan peneliti kedepan serta sebagai bahan referensi semua pihak yang ingin melakukan lebih lanjut yang mana sesuai dengan pokok bahasan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi bagi Karyawan CV. Maju Abadi *Garment* dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta mutu kinerja karyawannya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat dari penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini memuat tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian, dan memuat tentang beberapa penelitian terdahulu yang berguna untuk memperkuat penelitian ini dan berisi tentang kerangka penelitian.

BAB III: Metode Penelitian

Pada bab ini berisi tentang metode pengambilan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV: Analisis data dan Pembahasan

Bab ini merupakan pengolahan dari metode yang digunakan. Analisis ini berguna sebagai jawaban atas permasalahan penelitian.

BAB V: Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan ini. Seluruh hasil penelitian akan dirangkum dalam bab ini. Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN