

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kunci keberhasilan perusahaan didasarkan pada sumber daya yang dimiliki, dan diantaranya adalah sumber daya manusia, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan terus memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Satoto dan Ayuningtyas (2016) menjelaskan bahwa secara teori stres dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja, namun stres yang berlebihan akan menimbulkan kecemasan yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas kerja pegawai. Secara garis besar, stres dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individu, faktor organisasi atau perusahaan, dan faktor lingkungan. Dari ketiga faktor tersebut, faktor organisasi yang berasal dari perusahaan merupakan faktor utama yaitu pada beban kerja.

Stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja merupakan permasalahan dunia. Menurut data yang diperoleh dari WHO pada tahun 2018 ada 10 negara dengan penduduk yang sudah bekerja mengalami stres. Urutan tingkat 10 negara per 100.000 orang yaitu: (1) India (87%), (2) Meksiko (74%), (3) Rusia (69%), (4) Brazil (67%), (5) Spanyol (66%), (6) Perancis (65%), (7) Afrika Selatan (64%), (8) Italia (64%), (9) Nigeria (58%), dan (10) Turki (56%). Demikian pula di Indonesia, tingkat stres pekerja di Indonesia semakin meningkat, pada tahun 2015. Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) telah melakukan survey penelitian berdasarkan opini lebih dari 16.000 orang pekerja profesional di seluruh di

Indonesia, ditemukan bahwa lebih dari setengah pekerja (64%) mengalami stres (Priyombodo, 2018).

Runtuwene dan Mintardjo (2016) menjelaskan bahwa seseorang yang sudah bekerja cenderung stres, karena memiliki waktu bekerja lebih lama dari negara lainnya, sehingga tidak mengherankan bahwa pekerjaan menjadi sumber paling umum dari stres setelah masalah uang. WHO memprediksikan bahwa masalah stres akan menjadi ancaman utama pada kesehatan manusia menjelang tahun 2020.

Stres kerja menurut Handoko (2011) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Stres merupakan permasalahan akibat rutinitas sehari-hari, baik dalam keluarga maupun dalam dunia kerja. Pada bidang pekerjaan stres merupakan salah satu dampak akibat ketidakmampuan seseorang dalam beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Stres kerja merupakan permasalahan yang sangat penting dikarenakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemahaman akan sumber-sumber stres kerja dan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, penting

sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif (Sumareangin, 2015).

Satoto dan Ayuningtyas (2016) dalam penelitiannya tentang stres kerja dan kinerja karyawan diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Faktor stres kerja yang berasal dari individu, organisasi maupun lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan koefisien determinasi mengindikasikan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 42,2%.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Oemar (2017) dengan kesimpulannya bahwa stres kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,791 artinya hubungan atau korelasi antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan adanya hubungan yang bersifat kuat dan positif. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin dilihat dari nilai *R Square* yaitu 0,624.

Dua penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan masalah penting dalam diri karyawan, sebab dengan adanya kinerja yang baik dapat meningkatkan hasil kerja yang optimal. Sebaliknya kinerja karyawan buruk dapat berdampak pada karyawan tidak lagi bekerja di perusahaan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari ketepatan waktu masuk kerja, disiplin dalam bekerja, atau bekerja sesuai aturan

perusahaan. Kinerja karyawan rendah dapat diketahui sering datang terlambat, sering absen, sering melanggar aturan.

Kinerja menurut Khuong dan Yen (2016) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah suatu aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar. Suatu pekerjaan mempunyai sejumlah fungsi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tersebut. Istilah kinerja digunakan untuk menunjukkan keluaran organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen, atau keluaran seorang pegawai.

Kinerja seseorang menurut Irawati (2018) merupakan pengendali operasi dalam kerja bila karyawan mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji, sehingga mempunyai harapan masa depan akan lebih baik. Selain itu, kinerja karyawan yang maksimal tentu saja selalu diharapkan oleh semua perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa ada permasalahan pada kinerja karyawan di dealer mobil Honda Solo Baru Kabupaten Sukoharjo. Hal tersebut dapat terjadi dipengaruhi faktor stres kerja. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini dipilih judul **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dealer Mobil Honda Solo Baru Sukoharjo.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja yang terdiri dari beban kerja, konflik kerja, ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dealer mobil Honda Solo Baru Sukoharjo?
2. Variabel stres kerja manakah yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di dealer mobil Honda Solo Baru Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai empat tujuan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis adakah pengaruh stres kerja yang terdiri dari beban kerja, konflik kerja, ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan di dealer mobil Honda Solo Baru Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis variabel stres kerja yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di dealer mobil Honda Solo Baru Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Ada dua manfaat dalam penelitian ini yaitu manfaat teoritis yang berkaitan dengan teori-teori dan manfaat praktis yang berkaitan dengan subjek yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam dunia bisnis sehubungan dengan manajemen ekonomi di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dan perilaku keuangan sosial, yaitu mengenai stres kerja dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pengusaha

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pengusaha diharapkan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan beberapa faktor kinerja karyawan. Dan diharapkan hasil peneliti bermanfaat dalam mengelola stres kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat optimal dan menguntungkan perusahaan.

b. Bagi Karyawan

Bagi karyawan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukkan dalam menurunkan stres kerja, sehingga karyawan dalam bekerja memiliki kinerja yang tinggi agar pendapatan dapat meningkat.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan tambahan pustaka untuk penelitian yang sejenis.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi bagian pendahuluan penulisan mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai teori-teori dan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini, Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang lokasi penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, jenis pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai obyek penelitian, analisa data, serta intepretasi hasil.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan saran penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN