

BAB I

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, adalah sumber daya manusia. Sumber daya tersebut sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan, Betapapun majunya teknologi dan perkembangan informasi, namun jika sumber daya manusianya tidak bagus maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Dalam keadaan tersebut, karyawan sebagai salah satu sumber daya menghadapi konsekuensi seperti salah satunya stress.

Di Indonesia, fenomena stress kerja kerap terjadi. Beberapa *study* menyimpulkan bahwa pada tahun 1990an terdapat sekitar 30% karyawan kantor mengalami stress di tempat kerja dengan berbagai macam keluhan . Hal tersebut berpotensi menimbulkan dampak sosial, emosional, psikologis dan masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan.

Masalah stress yang berhubungan dengan organisasi juga perlu diangkat kepermukaan pada saat ini. Diantaranya adalah masalah yang akhir – akhir ini hangat dibicarakan dan posisi yang sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan dan motivasi kerja

karyawan. Selain dipengaruhi oleh faktor – faktor (stressor) yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor – faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karena itu perlu didasari dan dipahami keberadaannya. Pemahaman akan sumber – sumber stres yang disertai dengan cara mengatasinya adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif. Banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres kerja meskipun dalam taraf yang amat rendah.

Soesmalijah Soewondo (Devi S,2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, karena kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, apabila kinerja menurun akan dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu

memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Umi Ardiningsih mengatakan dalam artikelnya (21/5/2015) bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi. Hal tersebut menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, apabila karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Sebagai data awal dalam penelitian ini peneliti melakukan sebuah survei mini yang dilaksanakan pada 24 Juli 2016 di PT. PLN (persero) rayon ujung berung yang berlokasi di Jl. A.H. Nasution no.65, Arcamanik, Bandung. Survei mini ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu adanya stress kerja dari PT. PLN (persero) itu sendiri. Peneliti mengambil 10 responden dari berbagai level, Berikut ini adalah hasil dari survei mini yang telah dilakukan kepada 10 responden :

Tabel 1.0

Mini Kueisoner

No.	Pertanyaan	Hari dan Tanggal Pelaksanaan	Hasil
1	Apakah Saudara/i mengalami beban kerja yang berlebihan ?	Jum'at, 24 Juni 2016	10 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya
2	Apakah Saudara/I mengalami tekanan atau desakan waktu ?	Jum'at, 24 Juni 2016	6 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya dan 4 orang sisanya mengatakan Tidak
3	Apakah Saudara/I mengalami konflik antara pribadi dan antar kelompok ?	Jum'at, 24 Juni 2016	7 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya dan 3 orang sisanya mengatakan Tidak
4	Apakah Saudara/I mengalami perasaan frustasi dalam berkerja ?	Jum'at, 24 Juni 2016	6 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya dan 4 orang sisanya mengatakan Tidak
5	Apakah Saudara/I mengalami perbedaan nilai – nilai perusahaan maupun karyawan ?	Jum'at, 24 Juni 2016	7 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya dan 3 orang sisanya mengatakan Tidak
6	Apakah Saudara/I pernah mengalami kecemasan ataupun ketegangan dalam bekerja?	Jum'at, 24 Juni 2016	9 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya dan 1 orang sisanya mengatakan Tidak
7	Apakah saudara/I mengalami kebosanan dan ketidakpuasan kerja ?	Jum'at, 24 Juni 2016	7 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya dan 3 orang sisanya mengatakan Tidak

Sumber: hasil mini survei oleh penulis 2016

Dari hasil mini survei yang telah dilakukan kepada 10 responden, dapat dilihat bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan jawaban para responden pada pertanyaan 1 dimana 7 dari 10 responden menjawab Ya .

Penelitian ini mengkaji mengenai stres karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Ujung Berung yang tingkat stresnya dalam taraf cukup tinggi , diberikannya tugas untuk melaksanakan pekerjaan usaha penunjang tenaga listrik. Serta jam kerja yang sering tidak menentu ditambah bila terjadi kerusakan pada penyaluran listrik, karyawan harus siap siaga selama 24 jam untuk memperbaiki. Dalam menjalankan usahanya, PT PLN (Persero) terdiri dari beberapa proses bisnis inti yang dibagi menjadi 3 unit bisnis yaitu unit bisnis pembangkitan, unit bisnis penyaluran dan unit bisnis distribusi.

Dari latar belakang tersebut stress kerja maupun kinerja karyawan merupakan dua hal yang paling penting untuk diperhatikan oleh organisasi maupun perusahaan. Karena jika tingkat stress tinggi maka berpotensi besar timbulnya kinerja yang menurun. Oleh karena itu dengan sedikitnya penelitian tentang stress kerja PT PLN maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Rayon Ujung Berung

Berdasarkan latar belakang penelitian, fenomena-fenomena, dan mini survei yang telah dipaparkan dan telah diuraikan di atas, maka peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian dan menyajikannya dengan judul
**“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (persero)
Rayon Ujung Berung Bandung”**

2. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Adanya stres kerja yang cukup tinggi dikalangan karyawan yang disebabkan adanya tanggung jawab dan beban kerja
2. Kinerja yang menurun bila karyawan berhadapan tekanan atau desakan waktu
3. Karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari rekan kerjanya terutama dalam menghadapi masalah

3. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa besar tingkat stres *on the job* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Ujung Berung?
2. Seberapa besar tingkat stres *off the job* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Ujung Berung?
3. Seberapa besar stres *on the job* dan stres *off the job* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Ujung Berung?

4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat stres *on the job* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Ujung Berung
2. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat stres *off the job* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Ujung Berung
3. Untuk mengetahui seberapa besar stres *on the job* dan stres *off the job* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Ujung Berung.

5. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. **Kegunaan Akademis**
 - a. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang diteliti.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu SDM .
 - c. Sebagai bahan referensi bagi ilmu-ilmu manajemen, khususnya manajemen SDM
 - d. Sebagai bahan perbandingan dan masukan bagi penelitian yang lain

2. Kegunaan Praktis

- a. Menjadi masukan bagi instansi terkait dalam mempertimbangkan pemberian tugas bagi pegawai .
- b. Peneliti mengharapkan penelitian ini berguna dalam menambah wawasan penelitian dan sebagai bahan kajian untuk pengembangan yang lebih mendalam dan lebih luas di masa yang akan datang di bidang manajemen terutama sumber daya manusia, Khususnya mengenai pemberian tugas dan semangat kerja karyawan.
- c. Bagi Pihak Lain penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang akan memberikan penambahan wawasan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan stress kerja terhadap kinerja

6. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerjal terhadap kinerja guru sekolah dasar di UPTD Kecamatan Rancah	Aini (2013)	Hasil regresi 64,7%	Meneliti pengaruh stress terhadap kinerja	Memiliki x2 yaitu kepuasan kerja
2	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank mandiri persero wilayah makasar	Hulaifah Gaffar (2012)	Hasil regresi 76,5%	Meneliti perngaruh stress terhadap kinerja	Objek pernelitian
3	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Tonasa (persero) pangkep	Hermita (2011)	Hasil regresi 40,2%	Meneliti perngaruh stress terhadap kinerja	Objek pernelitian

Persamaan penelitian sekarang dengan ketiga penelitian terdahulu adalah menggunakan stress kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen, penelitian yang dilakukan Aini (2013) dan Hulaifah (2012) dan Hermita (2011). Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dengan ketiga penelitian terdahulu adalah obyek penelitian yang digunakan, jika penelitian Aini (2013) menggunakan sekolah dasar dengan

sampel guru sekolah dasar; penelitian Hulaifah (2012) menggunakan PT. Bank mandiri dan penelitian Hermita (2011) menggunakan PT. Semen Tonasa, maka penelitian sekarang mengambil obyek penelitian di PT. PLN (persero) Rayon Ujung Berung.

7. KERANGKA PERMIKIRAN

1. Stres Kerja *on the job* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Selain itu waktu kerja yang terlalu pendek dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga karyawan sering melakukan kerja lembur untuk meyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan ingin mendapatkan respon yang baik dari atasan maupun teman sekerja, akan tetapi ketika mereka tidak mendapatkan respon tersebut maka karyawan akan merasa pekerjaannya tidak dihargai dan akan menurunkan kualitas pekerjaannya.

2. Stres kerja *off the job* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja *off the job* sering terjadi didalam lingkungan keluarga. Karyawan yang sering kekurangan finansial maupun masalah – masalah yang bersangkutan anak akan membuat kerjanya merasa tidak nyaman. Jika karyawan mengalami stres maka kinerja dan produktifitasnya akan menurun, ketika mereka harus bekerja sama dalam tim mereka cenderung hanya akan memfokuskan menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing daripada mengonsentrasikan Diri pada penyelesaian konflik.

Dalam bekerja karyawan menjadi tidak tenang dan timbul sikap was was terhadap pekerjaan, mereka akan cenderung lebih tertutup karena merasa pekerjaan tersebut tidaklah baik dan menjadi sebuah ancaman bagi karirnya. Ketika karyawan merasa saling tertekan maka konsentrasi pekerjaan akan menurun sehingga kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan akan menurun juga.

3. Stres Kerja *on the job* dan *off the job* berpengaruh negatif Terhadap Kinerja Karyawan

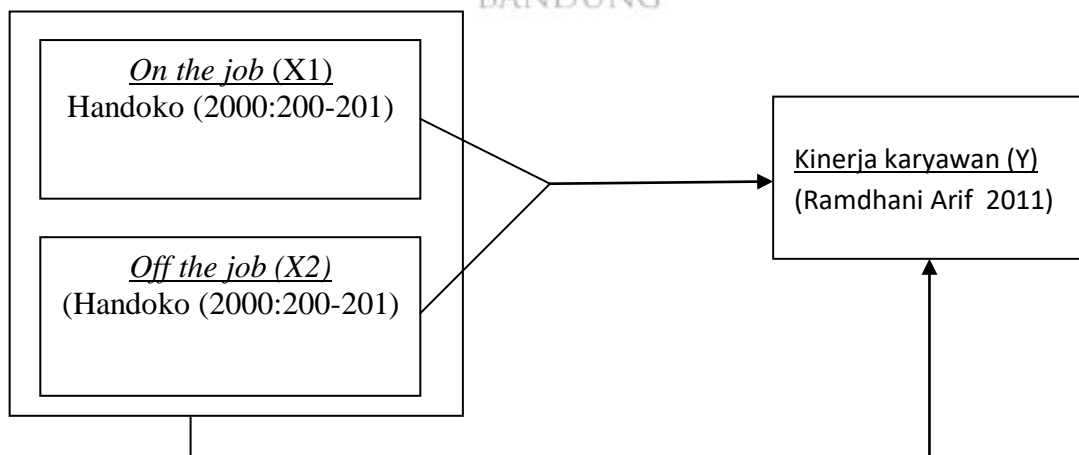
Stres kerja dapat terjadi didalam diri karyawan, hal itu dikarenakan tekanan yang terus menerus dari atasan dan intimidasi rekan sekerja. Pekerjaan yang banyak tidak jarang akan menimbulkan stres kerja, pekerjaan tidak akan selesai tepat waktu. Stres kerja yang terus menerus akan menurunkan gairah kerja karyawan. Sehingga produktifitas dan kinerjanya menurun.

Konflik yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan merupakan pemicu sumber stres, karyawan yang saling marah satu sama lain dan saling diam akan membuat keadaan lingkungan menjadi tidak nyaman. Pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan secara tim dan bersama sama menjadi terbengkalai karena masing masing karyawan hanya focus Berkontribusi sesuai pekerjaan yang harus dia kerjakan tanpa memperdulikan pekerjaan karyawan lain.

Jika antar karyawan tidak saling mendukung dalam pekerjaan maka perusahaan tidak akan mencapai visi misi dan targetnya. Stres kerja yang disertai dengan konflik kerja menciptakan suasana yang tidak kondusif dan kinerja menjadi tidak optimal. Dengan demikian stres dan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



H. HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis 1

Hipotesis kerja (Ha)

Ada pengaruh stress kerja *on the job* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Rayon Ujung Berung

Hipotesis Nol (Ho)

Stress kerja *on the job* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Rayon Ujung Berung

Hipotesis 2

Hipotesis kerja (Ha)

Ada pengaruh stress kerja *off the job* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Rayon Ujung Berung

Hipotesis Nol (Ho)

Stress kerja *off the job* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Rayon Ujung Berung

Hipotesis 3

Hipotesis kerja (Ha)

Ada pengaruh stress kerja *on the job* dan *off the job* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Rayon Ujung Berung

Hipotesis Nol (Ho)

Stress kerja *on the job* dan *off the job* secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Rayon Ujung Berung

