

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah modal yang teramat penting sehingga bisa dijadikan sebagai penggerak bagi sumber daya lainnya. Manajemen adalah sebuah solusi untuk hampir semua aspek. Dari definisinya sendiri, manajemen adalah seni dan ilmu yang mengatur, mengendalikan, dan merencanakan individu atau kelompok untuk meraih target yang telah rencanakan. Pada dasarnya, manajemen memiliki arti yang sangat luas. Sebagaimana mengatakan, manajemen sumber daya manusia didefinisikan hampir diseluruh kegiatan atau fungsi operasional sumber daya manusia, mulai dari keluar, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan, termasuk promosi, demosi dan mutasi, evaluasi kinerja, gaji, manajemen tenaga kerja. hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produksi sumber daya manusia organisasi bagi terwujudnya target departemen secara baik. dikutip dari jurnal Agustini dalam buku (Sofyandi, 2016).

Masalah yang paling sering dihadapi perusahaan dan inti dari penggerak perusahaan itu sendiri adalah sumber daya manusia, tentunya jika ada masalah dengan roda penggerak ini suatu perusahaan tidak akan optimal karena perusahaan yang sukses biasanya dilatarbelakangi oleh tersedianya kualitas sumber daya, salah satu indikator yang banyak mempengaruhi kesuksesan dalam perusahaan adalah stres kerja. Suatu kondisi eksternal yang menyebabkan gangguan psikologis.

Peneliti mengambil kinerja pegawai sebagai salah satu indikasi yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, kinerja pegawai ialah hasil kerja secara kualitas yang bisa dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Organisasi atau perusahaan manapun akan selalu mengarpakan kinerja pegawai memuaskan, karna apabila individu atau sumber daya manusianya berjalan secara baik, secara otomatis lembaga tersebut akan berjalan baik pula. Maka dari itu keberlangsungan perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawai dikutip dari jurnal Remaja Rosdakarya pada buku (Mangkunegara, 2016).

Tentunya banyak indikator yang bisa menjadikan produktifitas sebuah perusahaan itu menjadi lebih optimal salah satunya adalah memperhatikan stress yang dialami para pegawainya. Stres sendiri merupakan situasi yang memberatkan keadaan psikologis individu dalam mengejar suatu momentum dimana untuk mengejar tertegat terdapat masalah yang menghambat. Pada dasarnya tekanan psikologis bersifat individual dan merusak apabila tidak adanya sinkronisasi antara daya tahan mental seseorang dengan tekanan yang dialami. Sumber stress itu sendiri tidak selalu memberikan gangguan secara psikologis. Terganggu atau tidaknya seseorang tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang di rasakanya, dikutip dari jurnal Athoilah dalam buku (Robbin, 2016).

Melihat output stress kerja yang dialami para pegawai yang berefek buruk pada kinerja pegawai maka diperlukan suatu jalan keluar untuk menaganinya, salah satunya yakni dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar individu yaitu dukungan social, dukungan social dapat

berasal dari lingkungan kerja itu sendiri, yakni rekan kerja dan atasan, serta berasal dari luar lingkungan kerja yakni keluarga dan teman. Menurut House seseorang yang mempunyai dukungan sosial yang baik maka mereka bisa meredam tekanan yang terjadi pada pekerjaan mereka. Sehingga jika seseorang pegawai mempunyai dukungan sosial yang tinggi maka akan mengelola tekanan kerja yang dihadapi dengan baik dan memandang stress kerja dengan cara yang berbeda sehingga dapat menghasilkan dampak yang baik terhadap pegawai , dikutip dari jurnal Arikunto dalam buku (House, 2010).

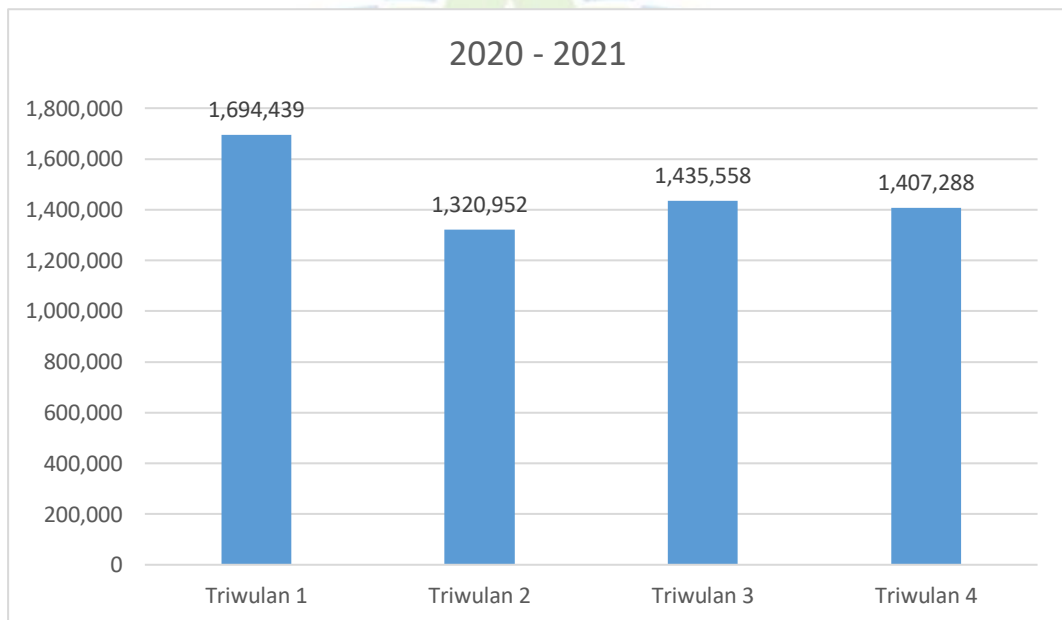
PT. Lixil Aluminium Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan produk, manufaktur, dan pemasaran berbagai macam produk perumahan, seperti jendela dan pintu aluminium, pintu utama, dan produk eksterior. Menurut beberapa pegawai PT Lixil Aluminium Indonesia, kasus di atas merupakan salah satu permasalahan yang dialami oleh pegawai. Mereka sering merasa letih karena banyak tugas dan target yang harus dituntaskan, sistem shift dan lembur yang menambah beban kerja sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal dan kecendrungan stress kerja sulit dihindarkan.

Sebagai data awal, penulis melakukan wawancara kepada beberapa pegawai PT. Lixil Aluminium Indonesia, yang merupakan pegawai tetap dan tidak tetap, tepatnya pada tanggal 25 November 2021. Saat dilakukan sesi wawancara mengenai tingkat stres, dijelaskan bahwa tingkat stress pada masing-masing bagian di tiap unit hampir sama, terkadang mengalami tingkat stress yang cukup tinggi ketika dihadapkan pada beban pekerjaan yang tinggi dengan tambahan jam kerja dan standar kerja yang ada bagi pegawai kontrak, begitupun

pegawai tetap pemberian kompensasi yang tidak full seperti biasanya dikarenakan bekerja separuh waktu ditambah lagi harus bekerja dari rumah masalah yang sering muncul ialah masalah sinyal yang terkadang tidak stabil hal ini memberikan efek negatif bagi pegawai selain itu pegawai juga merasa kurangnya dukungan sosial antara sesama rekan kerja didepartemen sehingga hal tersebut berdampak juga kepada stress dan kinerja pegawai yang kurang baik.

Gambar 2. 1

(Laporan Keuangan Data Triwulan Perusahaan LIXIL, (5938))



Sumber: LIXIL CORPORATION (5938)

Berdasarkan data dari Lixil Corporation. PT. Lixil Aluminium Indonesia mengalami fluktuasi dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2021. Hal ini berbuntut pada target perusahaan yang harus di tingkatkan sehingga kinerja pegawai semakin bertambah, dampak dari pada ini stress kerja akan semakin bergejolak.

Berikut ini adalah Penelitian terdahulu mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi dengan penelitian yang berbeda. Pengaruh stress kerja dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hidayatunnisa,2021) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jakiatunisa,2021) menunjukkan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu dalam penelitian (Wulandari,2018) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, berbeda halnya dengan penelitian (Anggraeni,2021) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian diatas ternyata masih banyak hasil penelitian yang berbeda-beda untuk itu saya ingin meneliti ulang dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi untuk menjadi pembeda antara peneliti saya dengan peneliti-peneliti terdahulu. ditinjau dari hasil survei menunjukkan bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja pegawai, bahwa tuntutan kerja yang berlebihan berimbas pada terganggunya psikologis pegawai hasilnya kinerja pegawai tidak maksimal.

Dari latar belakang tersebut stress kerja ataupun kinerja pegawai adalah dua hal yang krusial untuk diperhatikan oleh perusahaan. Atas dasar itu peneliti tertarik meneliti pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Lixil Aluminium Indonesia. Dan bagaimana pentingnya dukungan sosial terhadap stress yang dialami oleh para pegawai, karena dukungan sosial dari berbagai pihak nyatanya sangat diperlukan guna mereduksi efek buruk dari tumbulnya stress. Oleh sebab itu peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang

“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Lixil Aluminium Indonesia?
2. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Lixil Aluminium Indonesia?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh dukungan sosial pada PT. Lixil Aluminium Indonesia?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Lixil Aluminium Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT. Lixil Aluminium Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh dukungan sosial pada pegawai PT. Lixil Aluminium Indonesia.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah, wawasan dan pengetahuan mengenai konflik stres kerja terhadap kinerja pegawai

dengan dukungan sosial sebagai moderasi, serta pembaca bisa menambah ilmu pengetahuan mengenai stress kerja.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Dengan hasil penelitian ini, peneliti berharap dapat berguna dan menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil sebuah keputusan sehubungan dengan konflik stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan dukungan sosial sebagai moderasi khusus bagi para direktur, manager, staf keuangan dan para pegawai PT. Lixil Aluminium Indoensia, sehingga besar harapan dapat meminimalisir terjadinya stress kerja.

