

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam situasi persaingan bisnis yang sangat ketat, para manajer dituntut untuk berkemampuan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen secara professional, mulai dari merencanakan, mengendalikan, hingga mengambil keputusan atas sumber daya organisasinya dengan efektif dan efisien. Salah satu sumber daya yang sangat penting bagi organisasi adalah sumber daya manusia. Sulastri (2012) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah motor penggerak dan pengelolaan segala aktivitas dalam organisasi dimana perannya tidak dapat digantikan dengan sumber daya yang lain. Organisasi tidak akan berjalan begitu saja tanpa ada peran dari sumber daya manusia walaupun berbagai faktor yang dibutuhkan sudah tersedia. Kinerja yang baik dan optimal sangat diperlukan bagi sumber daya manusia yang menjadi poros pergerakan sebuah organisasi untuk menunjang suksesi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerjanya, sumber daya manusia yang perannya sangat penting tersebut, tidak terlepas dari berbagai konsekuensi atau resiko pekerjaan yang harus dihadapi. Salah satu jenis resiko yang sering menimpa para pekerja adalah stress kerja. Menurut Luthans (2018) yang dikutip oleh Lindu, Sanusi, dan Sumarsono, biasanya stres kerja disebabkan oleh tuntutan lingkungan, dan respon setiap orang terhadap stres dapat berbeda-beda. Seiring meningkatnya tuntutan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja, pada era industrialisasi di sejumlah negara mulai muncul masalah tekanan kerja. Masalah tekanan kerja atau stress kerja dalam

organisasi kini menjadi salah satu isu penting yang banyak dicermati di kalangan dunia usaha.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, pada tahun 2014 sebanyak 11,6-17,4% dari 150 juta penduduk dewasa Indonesia mengalami gangguan jiwa dan emosi atau gangguan kesehatan jiwa berupa stres kerja (Badan Pusat Statistik, 2014). Sejumlah faktor penyebab stres akibat pekerjaan tersebut, antara lain usia, masa kerja, beban kerja, hubungan interpersonal, peran personal dan perkembangan profesional (Fitri, 2013). Dengan kata lain, tenaga kerja Indonesia masih banyak yang mudah mengalami stres kerja ketika mendapatkan tekanan yang bersinggungan dengan pekerjaan.

Sesungguhnya bukan hanya pada lingkup perusahaan saja, masalah stress kerja ini kerap muncul pula dalam ruang lingkup organisasi non bisnis, seperti pada organisasi pemerintahan, organisasi politik dan organisasi lainnya.. Pada dunia industry khususnya, tekanan yang dihadapi oleh karyawan bisa jadi bersumber dari internal organisasi ataupun bersumber dari eksternal organisasi. Tekanan dari internal organisasi bisa berupa beban kerja yang menumpuk, hubungan personal antar karyawan, ataupun desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Tekanan dari eksternal organisasi bisa berupa tekanan dari keluarga, masalah fisik, ataupun masalah yang berhubungan dengan anak.

Menurut Mangkunegara (2009), stres kerja adalah perasaan stres yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge yang dikutip oleh Darmayanti (2018), stres adalah

keadaan yang berubah-ubah di mana pribadi/personal dihadapkan pada sebuah kesempatan, kebutuhan atau sumber daya yang berkaitan dengan kebutuhan dan hasil yang dimilikinya. Peluang, kebutuhan atau sumber daya tersebut menjadi pertimbangan. Stres kerja dapat memiliki dampak yang berbeda sesuai dengan beberapa kondisi. Bagi seseorang dan kondisi tertentu, stres kerja bisa menjadi pemicu produktivitas dan suksesi kinerja karyawan ke ranah positif. Sedangkan, bagi seseorang dan kondisi tertentu pula stres kerja menjadi hambatan dan gangguan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan hingga dampaknya menjadi negatif. Stres yang memiliki sifat positif biasa disebut dengan sebutan *eutras*, sedangkan stres yang memiliki sifat negatif biasa disebut dengan sebutan *distress*.

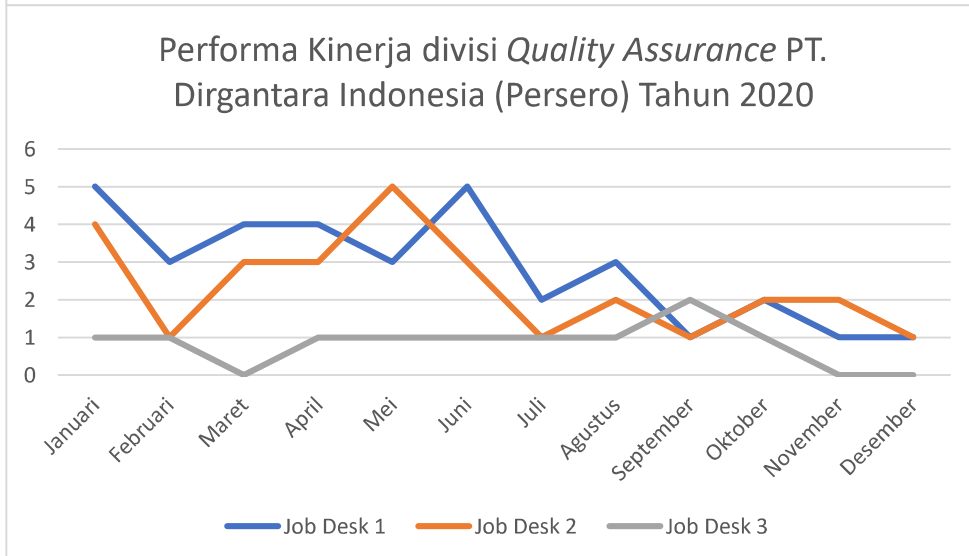
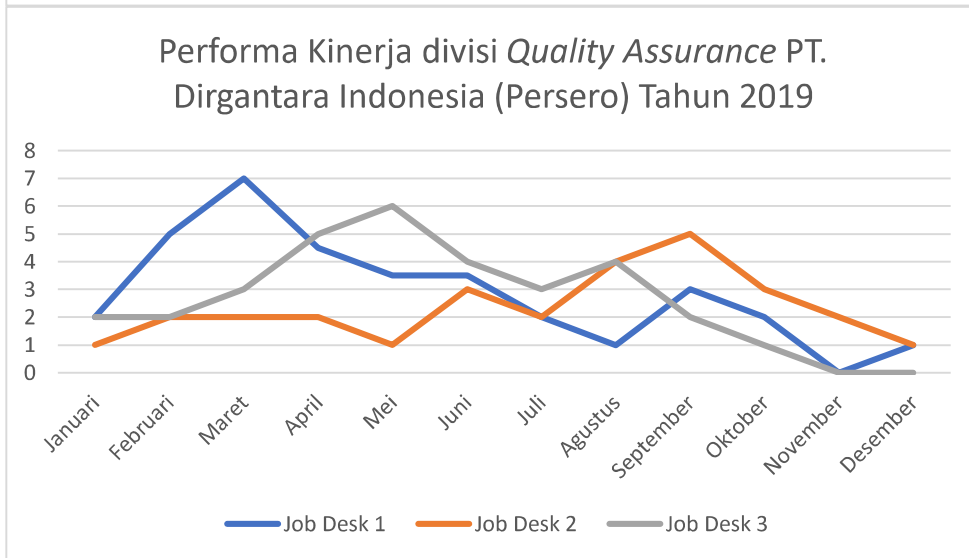
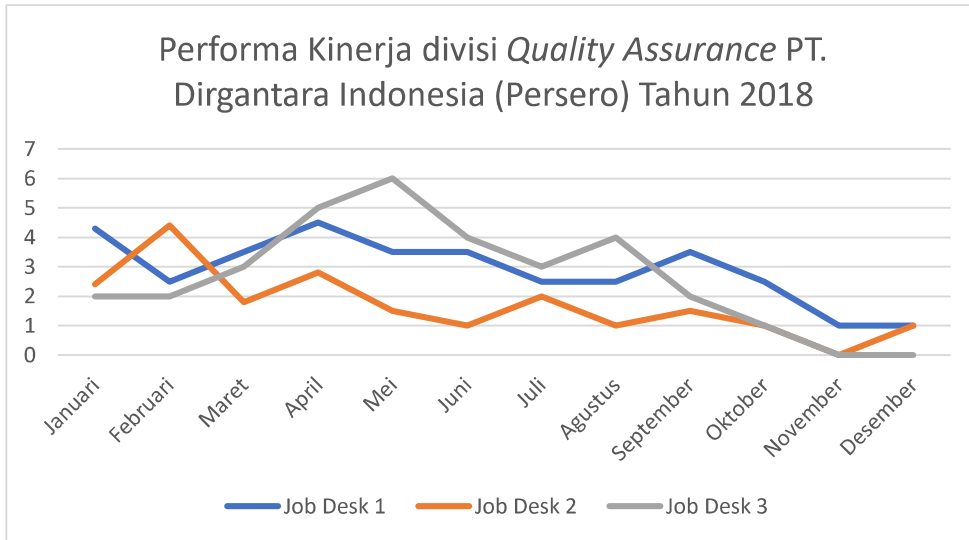
Sebagai data awal penelitian ini, peneliti melakukan observasi langsung ke lokasi penelitian guna mengungkap informasi awal mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selain melakukan observasi secara langsung, peneliti pun mengadakan pra survey penelitian dengan menyebarkan mini kuisisioner kepada 15 orang pegawai Divisi *Quality Assurance* PT. Dirgantara Indonesia . Data hasil dari pra survey tersebut adalah sebagai berikut :

**TARGET BULANAN DIVISI *QUALITY ASSURANCE* PT. DIRGANTARA  
INDONESIA (PERSERO)**

<b>No.</b>	<b><i>Job Desk</i></b>	<b>Target</b>
1.	Mengelola bisnis jasa pemeliharaan ( <i>maintenance overhaul</i> ), dan perbaikan ( <i>repair</i> ) produk pesawat dan helikopter hasil produksi PT. Dirgantara Indonesia maupun perusahaan <i>aerospace</i> lain yang telah memberikan lisensi kepada PT. Dirgantara Indonesia untuk memelihara dan memperbaiki produk pesawat, helikopter, serta komponen mesin lainnya.	Dalam satu bulan, minimal 80% produk yang terkelola dalam pemeliharaan ( <i>maintenance overhaul</i> ), dan perbaikan ( <i>repair</i> ).
2.	Memasarkan produk baru yang dikembangkan ( <i>aeronautica</i> dan <i>non-aeronautica</i> ke pasar yang sesuai)	Dalam satu bulan, minimal terjadi kesepakatan pembelian produk baru yang dikembangkan dengan 2 target pasar yang sesuai
3.	Merencanakan, mengendalikan, dan melaksanakan aktifitas penelitian, rekayasa, rancang bangun pengembangan produk baru baik yang terkait dengan produk pesawat dan helikopter ( <i>aeronautica</i> ) maupun <i>non-aeronautica</i> yang terkait dengan persenjataan (hankam), produksi, dan pengujian <i>prototype</i> .	Dalam satu bulan minimal ada satu pelaksanaan aktifitas penelitian, rekayasa, rancang bangun pengembangan produk baru.

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan target diatas, peneliti akan menyajikan data kinerja pegawai divisi *Quality Assurance* PT. Dirgantara Indonesia selama 3 tahun terakhir dimulai dari tahun 2018-2020 yang di simpulkan dalam sebuah diagram dibawah ini :



Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Hasil diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan yang dilihat berdasarkan target dan pencapaiannya. Hal ini diduga karena stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai divisi *Quality Assurance*. Dugaan ini diperkuat oleh hasil pra survei yang peneliti lakukan kepada 15 orang pegawai divisi *Quality Assurance* PT. Dirgantara Indonesia. Adapun hasil pra survei kepada 15 pegawai tersebut akan ditampilkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survey  
Mengenai *Stress On the Job***

No.	Pernyataan	Jawaban Responden (Orang)		Keterangan
		S	TS	
1.	Saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar	6	9	
2.	Saya tidak stress di tempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya	4	11	
3.	Saya terhindar dari stress kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya	8	7	

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Hasil dari pra survey dengan 15 orang pegawai Divisi *Quality Assurance* PT. Dirgantara Indonesia berkenaan dengan *stress on the job*

dengan melihat dari 3 indikator di atas, memperlihatkan, bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan yang disampaikan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami stres karena dampak faktor internal, sehingga menghasilkan kinerja yang tidak maksimal.

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survey  
Mengenai *Stress Off the Job***

No.	Pernyataan	Jawaban Responden (Orang)		Keterangan
		S	TS	
1.	Saya terhindar dari stress kerja karena kondisi keuangan saya cenderung baik.	4	11	
2.	Saya tidak stress di tempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya	7	8	
3.	Saya terhindar dari stress kerja karena kondisi fisik saya yang cukup menunjang dalam pekerjaan saya	12	3	

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Hasil dari pra survey dengan 15 orang pegawai Divisi *Quality Assurance* PT. Dirgantara Indonesia berkenaan dengan *stress off the job* dengan melihat dari 3 indikator di atas, memperlihatkan, bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan yang disampaikan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden

mengalami stres karena dampak faktor eksternal, sehingga menghasilkan kinerja yang tidak maksimal.

Namun, dampak dari *job stress* tersebut diduga masih memiliki dua perspektif, yaitu dampak positif dan dampak negatif. Sehingga spesifikasi dampak dari *job stress* itu sendiri terhadap kinerja pegawai Divisi *Quality Assurance* PT. Dirgantara Indonesia belum terlihat signifikan. Atas dasar latar belakang diatas, maka penulis berkeinginan untuk meneliti serta menggali lebih dalam lagi terkait aspek berikut dengan mengusung judul penelitian **“PENGARUH *STRESS ON THE JOB* DAN *STRESS OFF THE JOB* TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Divisi *Quality Assurance* Pt. Dirgantara Indonesia)**

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai PT DGI dalam 2 (dua) tahun terakhir tidak maksimal, sebagaimana diindikasikan dengan rendahnya capaian kinerja pegawai dibandingkan dengan target yang ditetapkan.
2. Tidak maksimalnya kinerja pegawai perusahaan, diduga dipengaruhi oleh stress kerja yang dialami para pegawai, baik *stress on the job* maupun *stress off the job*;
3. Stress kerja *on the job*, ditandai dengan tekanan dari dalam perusahaan sedangkan *stress off the job* diindikasikan dengan tekanan dari luar perusahaan.



### C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana *stress on the job*, *stress off the job* dan kinerja pegawai Divisi Quality Assurance PT Dirgantara Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh *stress on the job* terhadap kinerja pegawai Divisi *Quality Assurance* PT. Dirgantara Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh *stress off the job* terhadap kinerja pegawai Divisi *Quality Assurance* PT. Dirgantara Indonesia ?
4. Bagaimana pengaruh *stress on the job* dan *stress off the job* secara simultan terhadap kinerja pegawai Divisi *Quality Assurance* PT. Dirgantara Indonesia ?

### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui *stress on the job*, *stress off the job* dan kinerja pegawai Divisi *Quality Assurance* PT Dirgantara Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh *stress on the job* terhadap kinerja pegawai Divisi *Quality Assurance* PT. Dirgantara Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh *stress off the job* terhadap kinerja pegawai Divisi *Quality Assurance* PT. Dirgantara Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh *stress on the job* dan *stress off the job* secara (simultan) terhadap kinerja pegawai Divisi *Quality Assurance* PT. Dirgantara Indonesia

### E. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut :

## 1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai tambahan pengetahuan mengenai pengaruh *stress on the job* dan *stress off the job* terhadap kinerja pegawai.
- b. Dapat menjadi referensi dan acuan bagi peneliti selanjutnya terkait pembahasan mengenai *stress on the job* dan *stress off the job* terhadap kinerja pegawai

## 2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan berkenaan dengan upaya meningkatkan job performance para pegawai dan menjadi alternatif solusi permasalahan di bidang manajemen SDM.

