

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Stres merupakan salah satu kondisi yang mengakibatkan seorang karyawan frustrasi dan tidak bisa mengendalikan cara berpikirnya. Cartwright dan Cooper 1994 (dalam Mangkunegara 2003) mendefinisikan stres sebagai suatu perasaan ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Morgan dan King 1986 : 321 (dalam Widyasari) mendefinisikan stres sebagai suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi stres, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol, sedangkan Mangkunegara (2003 : 179) mengatakan bahwa stres adalah perasaan yang menekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres dalam organisasi terjadi karena beberapa faktor, Mangkunegara (2003 : 180) mengatakan stres terjadi karena beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Suwondo 1992 (dalam Nico 2008) mengatakan bahwa stres disebabkan oleh kondisi dan situasi pekerjaan, pekerjaannya, *job requirement* seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas, serta hubungan interpersonal. Sementara itu, Robbins (1996 : 224) mengatakan bahwa stres disebabkan oleh faktor lingkungan (meliputi: ketidakpastian ekonomis, ketidakpastian politis, ketidakpastian teknologis), faktor organisasi (meliputi:

tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, tahap hidup organisasi itu), faktor individual (meliputi: masalah keluarga, masalah ekonomi, kepribadian). Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan stres dijelaskan pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Penelitian terdahulu tentang stres**

Nama Peneliti (tahun)	Tujuan Riset	Alat Analisis	Hasil Riset
Jenny, Soejadi (2007)	Menguji faktor-faktor dari kondisi kerja terhadap beban kerja dan dampaknya terhadap stres	Analisa diskriminan Stepwise	Faktor-faktor kondisi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh pada tingkat stres
Grahacendikia (2009)	Menguji beban kerja dan kondisi kerja terhadap stres	Regresi linier berganda	Beban kerja dan kondisi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap stres
Elmi & Vivi Lingga (2005)	Menguji pengaruh konflik, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja	Regresi linier berganda	1. Konflik, beban kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi stres kerja. 2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap stres kerja

Beberapa dampak stres bagi karyawan dijelaskan oleh Cooper dan Straw 1995:8-15 (dalam Qauliyah 2006) yaitu: fisik (nafas memburu, letih yang tidak beralasan, salah urat dan gelisah), perilaku (perasaan binggung, cemas dan sedih, sulit berpikir jernih), watak dan kepribadian (sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak). Dampak lain juga dijelaskan oleh Schuller (dalam Qauliyah 2006) yaitu: terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Sedangkan Qauliyah (2006) mengatakan peningkatan stres berdampak pada penurunan kepuasan kerja, kinerja, semangat dan energi, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kurangnya kreatifitas dan inovasi, dan bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif. Banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan dapat mengganggu penampilan kerja dari karyawan tersebut (Wandy, 2007).

Perkembangan ilmu pengetahuan menjelaskan bahwa stres terbagi menjadi dua, yaitu: stres negatif dan stres positif. Stres negatif merupakan stres yang dapat digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Sedangkan stres positif dapat mendorong pelakunya lebih proaktif, memacu alam pikir untuk menghadapi masalah yang menjadi sumber stres tersebut. Intinya stres positif memotivasi untuk karyawan lebih maju. Stres negatif dan stres positif dapat muncul bersamaan dalam suatu organisasi, hal ini memberikan suatu pemahaman bagi para karyawan untuk selalu mengelola serta mengendalikan stres dengan baik. Stres sebenarnya tidak selalu berarti negatif, karena tekanan bisa menjadi pembangkit

semangat kerja. Stres dalam takaran yang proporsional bisa berfungsi sebagai pendorong semangat kerja, sedangkan stres yang berlebihan akan menjadi penghambat produktivitas (Handoko, 1988).

Masalah yang berat cenderung membuat seseorang mengalami stres yang tidak mungkin dihindari. Namun bila seseorang mengelola stres tersebut dengan benar, stres justru berguna untuk pengembangan diri, hal tersebut mencerminkan bahwa stres bersifat positif. Stres positif akan membantu seseorang bangkit dari masalah, sehingga akan menimbulkan gairah kerja. Dengan adanya stres positif maka seseorang akan lebih siap menghadapi tantangan yang ada terlebih tantangan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, sehingga tugas tersebut tidak terbengkalai yang akhirnya dapat merugikan perusahaan. Selain itu stres positif berguna dan dapat memacu seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih keras, dengan kata lain hal tersebut dapat memberikan keuntungan pada perusahaan. Orang yang dapat mengelola stres positif akan menunjukkan bahwa dirinya dapat mencapai suatu keberhasilan, sehingga stres positif dapat membantu orang tersebut menjadi lebih baik dan selalu bersemangat dalam bekerja. Tentunya hal tersebut akan memberikan dampak yang sangat baik bagi perusahaan, karena karyawan dapat bekerja secara optimal. Dengan adanya stres positif, hal tersebut akan menguntungkan perusahaan seperti meningkatnya produktivitas perusahaan, kinerja karyawan menjadi lebih baik serta meningkatnya laba dan citra perusahaan. Sedangkan di sisi lain stres tidak hanya positif, namun stres kadang kala berdampak negatif. Orang yang dihadapkan dengan masalah yang begitu berat, namun orang tersebut tidak dapat mengelola stresnya dengan baik, maka orang itu akan menjadi sangat depresi. Stres negatif dapat menimbulkan seseorang tidak mampu bangkit dari masalahnya. Sehingga orang tersebut

cenderung sembunyi dan tidak mau mengambil resiko yang ada. Selain itu stres negatif dapat merugikan diri sendiri, karena stres negatif membuat seseorang menjadi acuh terhadap lingkungan sekitar. Dengan adanya stres negatif, hal ini akan merugikan perusahaan sehingga kinerja karyawan akan menurun, perusahaan tidak akan berkembang dengan baik, kesalahpahaman dalam berkomunikasi, serta adanya kecemburuan sosial yang akhirnya berdampak pada produktivitas perusahaan yang menurun drastis. Bila stres negatif terus menerus dibiarkan dan tidak ditanggulangi, hal ini akan mengakibatkan seseorang menjadi frustrasi yang akhirnya orang tersebut akan bergulat pada hal-hal yang bersifat negatif seperti minum-minuman keras, merokok yang berlebihan, bolos kerja sehingga akan berbahaya bagi kesehatannya. Sebaiknya porsi stres dapat di sepadankan yakni tidak terlalu banyak stres dan tidak juga kekurangan stres.

*Work overload* (beban kerja yang berlebihan) sebagai salah satu *antecedent* stres menurut Mangkunegara (2003 : 180) dianggap penting untuk diteliti. Hal ini terjadi karena dalam bekerja seseorang yang tidak memiliki kemampuan yang tinggi serta dengan beban kerja yang terlalu banyak, akan membuat karyawan itu tidak dapat mengatasi beban kerja sehingga perkembangan perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Beban kerja pada tahap yang berlebih akan menimbulkan seorang karyawan tidak mampu menangani beban kerja tersebut, yang pada akhirnya karyawan menjadi stres dan pekerjaan terabaikan. Sedangkan beban kerja yang sepadan akan membuat seorang karyawan bersemangat dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut terhindar dari stres. Selain itu dengan banyaknya beban kerja yang diberikan maka seorang karyawan akan mengalami depresi yang nantinya akan menyebabkan karyawan tersebut menjadi stres. Dalam hal ini *work overload* dapat mempengaruhi stres, karena seseorang dengan

keahlian dan kemampuan yang terbatas harus menyelesaikan tugas-tugas yang banyak, serta waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas tersebut sangat sedikit, yang akhirnya karyawan itu stres karena tidak dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Bila seorang karyawan sudah mengalami depresi maka karyawan tersebut tidak akan fokus dan konsentrasi terhadap pekerjaannya. Selain itu *work overload* dapat mengakibatkan seorang karyawan menjadi tidak optimal, karena karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang begitu banyak, tapi keahlian yang dimiliki karyawan itu sangat terbatas. Dengan demikian stres dapat merugikan dan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan maupun karyawannya. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut dengan judul :

PENGARUH *WORK OVERLOAD* TERHADAP STRES KERJA (STUDI PADA P.T. SUPER PLASTIN)

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, penulis membatasi masalah yang akan diteliti dalam penyusunan ini, sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh *work overload* terhadap stres positif.
2. Menguji pengaruh *work overload* terhadap stres negatif.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk menyusun skripsi, sebagai salah satu syarat yang harus ditempuh mahasiswa dalam menempuh sidang sarjana di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh *work overload* terhadap stres positif.
2. Untuk menguji pengaruh *work overload* terhadap stres negatif.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Penelitian ini dilakukan untuk menambah pengetahuan serta melatih untuk melakukan penelitian.

2. Bagi PT Super Platin

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengelola beban kerja dan dampaknya terhadap stres kerja

3. Bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia

Sebagai tambahan bukti empiris tentang *work overload* dan stres kerja (negatif dan positif). Serta menjadi bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

## **1.5 Sistematika Pembahasan**

Memberikan gambaran yang lebih jelas dalam penulisan skripsi, maka penyusunan dilakukan secara sistematis sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori dan informasi, bagan atau gambar serta rumusan dengan menggunakan literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, yaitu mengenai *work overload*, stres kerja serta tulisan lainnya yang mendukung pemecahan masalah tersebut.

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai karakteristik responden, hasil pengujian model pengukuran, pengujian hipotesis dan hasil pembahasan.

**BAB 4 ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan data-data yang berhasil dikumpulkan yang kemudian akan dilakukan pengolahan data, analisis, dan pembahasan masalah. Pembahasan masalah ini diarahkan untuk mencapai tujuan penelitian.

**BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan penutup yang menyajikan kesimpulan dari bab-bab sebelumnya serta saran-saran untuk usaha perbaikan atas permasalahan yang dihadapi perusahaan yang bersangkutan.