

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan pada khususnya disebut stres. Menurut Veithzal Rivai (2005:516) dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan” stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja merupakan fenomena yang mempengaruhi karyawan secara berbeda, di dalam konteks kerja yang berbeda. Mempelajari stres kerja di konteks yang berbeda akan memberikan pengertian yang mendalam terhadap fenomena tersebut sebagai suatu keseluruhan dan bagaimana untuk meminimalisir pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan, kepuasan, dan komitmen kerja karyawan (Michael *et al.* 2009: 266).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan pria dan wanita bisa jadi berbeda. Menurut Munandar (2008: 398), stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan/atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-

nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan. Tuntutan peran ganda umumnya dialami oleh wanita yang melibatkan diri dalam lingkungan organisasi, yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga sehingga lebih rentan mengalami stres yang dapat menyebabkan penderitaan psikis berupa kecemasan dibandingkan dengan pria. Tuntutan pekerjaan, rumah tangga, dan ekonomi keluarga sangat berpotensi menyebabkan wanita karir rentan mengalami stres.

Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2008: 374). Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins, 2007: 800). Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres itu. Namun, stres muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya kelelahan fisik, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan

mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan akan meningkat. Sama halnya, makin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Sedangkan gejala perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang. Dalam jangka pendek stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya akan terganggu.

Kinerja karyawan berhubungan erat dengan perusahaan, setiap perusahaan menginginkan karyawan-karyawan terbaik guna untuk memajukan perusahaan. Tidak heran jika setiap perusahaan mencantumkan standar untuk menerima karyawan di perusahaannya. Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Gomes Lardoso Faustino (2000;135) : “Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.” Sedangkan kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang

hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel dalam mewujudkan tujuan tersebut. Berbicara tentang kinerja, erat kaitannya dengan suatu pendapat bahwa untuk mengetahui hasil dari kinerja yang dicapai karyawan dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah melakukan penilaian kinerja. Dari hasil penilaian kinerja yang telah dilaksanakan tersebut akan diketahui nilai perusahaan dan kinerja perusahaan apakah baik atau tidak dimata konsumen, karyawan dan lingkungan. Selain itu diperlukan juga gambaran tentang hasil kinerja karyawan agar karyawan dapat melakukan perubahan terhadap diri mereka menjadi lebih baik lagi dan memotivasi karyawan. Tujuan utama penilaian kinerja karyawan adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan harus memiliki kinerja yang tinggi agar dapat membantu perusahaan dalam memperoleh keuntungan dan keberhasilan. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk atau menurun maka dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik (Mas'Ud, 2002:20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar,

kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

PT LEN Industri (Persero) merupakan sebuah perusahaan elektronika yang beralamat di Jl Soekarno Hatta 442 Bandung 40254, Indonesia. Didirikan sejak tahun 1965, LEN (Lembaga Elektronika Nasional) kemudian bertransformasi menjadi sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada tahun 1991. Sejak saat itu, LEN bukan lagi merupakan kepanjangan dari Lembaga Elektronika Nasional (LEN), tetapi telah menjadi sebuah entitas bisnis profesional dengan nama PT LEN Industri. Saat ini LEN berada dibawah koordinasi Kementrian Negara BUMN. Selama ini, LEN telah mengembangkan bisnis dan produk-produk dalam bidang elektronika untuk industri dan prasarana, serta telah menunjukkan pengalaman dalam bidang:

1. Broadcasting, selama lebih dari 30 tahun, dengan ratusan Pemancar TV dan Radio yang telah terpasang di berbagai wilayah di Indonesia
2. Jaringan Infrastruktur telekomunikasi yang telah terentang baik di kota besar maupun terpencil
3. Elektronika untuk pertahanan, baik darat, laut maupun udara
4. Sistem Persinyalan Kereta Api di berbagai jalur kereta api di Pulau Jawa dan Sumatera
5. Sistem Elektronika Daya untuk kereta api listrik
6. Pembangkit Listrik Tenaga Surya

Visi dari PT LEN Industri (Persero) adalah menjadi perusahaan elektronika kelas dunia sedangkan misinya adalah meningkatkan kesejahteraan stakeholder melalui inovasi produk elektronika industri dan prasarana.

Jelas bahwa inovasi lah yang dibutuhkan oleh setiap karyawan PT LEN Industri (Persero) dalam bidangnya masing-masing. Karyawan harus terus meningkatkan kualitas kerjanya agar kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan terus meningkat sehingga menunjang keberhasilan perusahaan itu sendiri. Selain itu pula hal yang dapat menunjang keberhasilan PT LEN Industri (Persero) adalah dengan berusaha menawarkan kualitas produk dan kualitas pelayanan yang tinggi yang nampak dalam kinerja atau performa dari pelayanan yang ada.

Sebagai manusia biasa, karyawan PT LEN Industri (Persero) tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja dengan memberikan kepuasan atas produk-produknya bagi pelanggan sementara di sisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari atasan serta masalah-masalah lain yang muncul dari lingkungan kerja. Kondisi seperti ini akan menimbulkan stres kerja. Stres ini muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT LEN Industri (Persero)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja di PT LEN Industri (Persero)
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT LEN Industri (Persero)
3. Sejauhmana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT LEN Industri (Persero)

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data karyawan tentang stres kerja yang mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan serta dari hasil data tersebut dapat digunakan oleh PT LEN Industri (Persero) untuk meminimalisasi stres kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui stres kerja di PT LEN Industri (Persero)
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT LEN Industri (Persero)
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT LEN Industri (Persero)

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak:

1. Bagi akademis

Meningkatkan wawasan keilmuan dan kemampuan meneliti permasalahan yang sesuai dengan disiplin ilmu peneliti

2. Bagi praktisi bisnis

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.