

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia semakin kompleks, seiring dengan perkembangan zaman, permasalahan dari seluruh bidang semakin kompleks juga. Dengan adanya sinergi dari perkembangan zaman dengan permasalahan, masalah yang dihadapi tidak sesederhana dahulu yang lebih mudah dicari sebabnya. Namun pada zaman sekarang ini, masalah akan selalu berhubungan dengan masalah yang lain, sehingga jika tidak ditangani maka masalah baru yang lebih besar akan muncul.

Ketika terjadi perubahan yang signifikan dari masyarakat agraris berubah menjadi masyarakat industrial, diawali Revolusi Industri di Inggris menyebabkan banyak permasalahan yang timbul. Penggunaan teknologi mulai diperkenalkan dengan ditemukannya mesin pemintal benang oleh James Hargreaves dan mesin uap oleh James Watt, mengakibatkan proses produksi yang semakin baik. Dengan berkembangnya teknologi, manusia sebagai pengguna teknologi diperlukan memiliki keahlian baru dalam menggunakan teknologi. Perkembangan tidak hanya terjadi pada industri saja, tetapi pada bidang transportasi, listrik, kimia dan lain-lain. Khusus untuk bidang transportasi mengakibatkan perubahan besar dengan timbulnya Revolusi Sosial, sebagai dampak dari tingkat urbanisasi yang tinggi. Banyak pendatang dari desa ke kota untuk bekerja di perindustrian, akibatnya kota semakin

sesak. Dengan kurangnya keahlian dan lapangan pekerjaan yang sudah terpenuhi di industri banyak para pendatang yang tidak mendapatkan pekerjaan sehingga muncul kemiskinan. Selain itu, bagi karyawan yang bekerja menghadapi masalah yang diakibatkan oleh majikan memeras tenaga karyawannya secara berlebihan. Dampaknya pada masyarakat kota pada waktu itu terjadi kesenjangan antara orang kaya dan orang miskin yang hidupnya semakin sengsara. Akibatnya di kota timbul banyaknya lingkungan kumuh dan kriminalitas di kota industri seperti kota Liverpool dan Manchester. Banyak karyawan pada zaman itu menjadi stres sehingga mereka mencari hiburan untuk menghilangkan stres dengan minum minuman keras, yang malahan menambah kesengsaraan hidupnya.

Perkembangan pada industri zaman ini, selain bahan baku dan modal yang menjadi sumber daya paling dominan dari sebuah perusahaan, sumber daya manusia juga tidak kalah penting dari sumber daya tersebut. Sumber daya manusia memiliki peranan dalam menggerakkan sumber daya tersebut agar bisa berjalan dengan efektif dan efisien. Permasalahan yang muncul, ketika produktivitas karyawan berbeda-beda, sehingga perusahaan perlu melakukan tindak lanjut agar produktivitas karyawan bisa meningkat.

Produktivitas menurut Robbins (2002: Jilid 2: 199) adalah keseluruhan keluaran barang atau jasa yang dihasilkan, dibagi dengan masukan yang dibutuhkan untuk menghasilkan keluaran tadi. Ketika produktivitas karyawan rendah, maka akan

merugikan perusahaan, yaitu biaya yang dikeluarkan perusahaan tidak sebanding dengan apa yang karyawan kontribusikan kepada perusahaan.

Produktivitas yang tinggi merupakan kunci bagi kemampuan bersaing global. Demikian pula sebaliknya, jika produktivitas rendah akan membuat suatu perusahaan terpuruk. Sebagai kunci keberhasilan perusahaan, produktivitas karyawan perlu dipantau oleh perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia agar menjadi keunggulan bersaing. Pengembangan produktivitas karyawan menjadi masalah umum di setiap perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut.

Seperti dikatakan di atas, sumber daya yang dimiliki perusahaan tergantung manusia yang mengelolanya. Penulis mengambil perusahaan yang bergerak dalam industri tas, yaitu CV KURNIA TAS ABADI. Dalam melakukan proses produksinya perusahaan ini, karyawan harus memiliki produktivitas yang tinggi, sehingga bisa memberikan *output* bagi perusahaan yang tinggi pula. Bagi perusahaan, produktivitas karyawan yang tinggi diharapkan bisa meningkatkan kuantitas produk yang siap dijual dan juga dengan kualitas produk yang baik pula. Dengan kuantitas dan kualitas produk yang baik diharapkan bisa meningkatkan keuntungan perusahaan. Sedangkan, bagi karyawan sendiri, produktivitas yang tinggi dapat menghasilkan kompensasi yang lebih besar untuk perencanaan masa depan masing-masing karyawan.

Berbagai macam hal yang dapat membuat produktivitas karyawan menurun, namun penulis membatasi permasalahan yaitu pengelolaan stres kerja. Stres kerja

merupakan salah satu aspek penting yang dihadapi setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan sebagai pemberi tugas, diperlukan memperhatikan stres kerja yang dihadapi perusahaan, sehingga dengan pengelolaan stres kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas. Perusahaan perlu memperlakukan karyawan dengan baik, seperti tidak memeras tenaganya berlebihan seperti yang terjadi pada Revolusi Sosial, yang mengakibatkan karyawan menghadapi stres yang berlebihan dan hidupnya sengsara. Jika karyawan menghadapi hal tersebut, maka karyawan tersebut menjadi tidak produktif, seperti sering melakukan absen, tidak fokus pada pekerjaan, alkoholik, frustrasi, dan lain-lain yang dapat menghambat produktivitasnya. Selain itu, balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan harus sesuai dengan produktivitasnya, kadangkala stres bisa diakibatkan oleh hal ini, yaitu mengenai masa depan karyawan menjadi tidak terjamin.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul:

”HUBUNGAN PENGELOLAAN STRES KERJA DENGAN PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV KURNIA TAS ABADI”

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan semakin kompleksnya dunia kerja, semakin kompleks juga permasalahan yang akan dialami karyawan, salah satunya yaitu penurunan produktivitas kerja karyawan. Seperti dijelaskan di atas, produktivitas kerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan dan juga karyawan yang bersangkutan di dalam organisasi. Organisasi ini bisa diibaratkan seperti tubuh manusia, jika terdapat masalah pada salah satu bagian tubuh maka akan berdampak kepada tubuh secara keseluruhan. Agar tidak terjadi masalah yang berkepanjangan dalam organisasi, maka perlu dilakukan tindakan untuk mengatasi masalah tersebut, dalam kasus ini adalah penurunan produktivitas kerja.

Dari uraian di atas, penulis mambatasi masalah yang akan diteliti dalam penyusunan skripsi ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengelolaan stres kerja karyawan CV KURNIA TAS ABADI?
2. Bagaimana tingkat produktivitas karyawan CV KURNIA TAS ABADI?
3. Seberapa kuat hubungan pengelolaan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV KURNIA TAS ABADI?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud penulis mengadakan penelitian ini adalah dalam rangka penyusunan skripsi, sebagai salah satu syarat dalam menempuh sidang sarjana di Fakultas

Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha, sedangkan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengelolaan stres kerja karyawan CV KURNIA TAS ABADI.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan di CV KURNIA TAS ABADI.
3. Untuk mengetahui hubungan pengelolaan stres kerja terhadap produktivitas karyawan CV KURNIA TAS ABADI.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian "HUBUNGAN PENGELOLAAN STRES KERJA DENGAN PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV KURNIA TAS ABADI" adalah:

1. Bagi Penulis

Menambah ilmu khususnya tentang manajemen sumber daya manusia dan mampu mengaplikasikan teori yang telah dipelajari selama kuliah. Selain itu, karya tulis ini bisa menjadi bekal dalam menghadapi dunia kerja yang akan dihadapi penulis setelah lulus dari perguruan tinggi. Dan karya ilmiah ini menjadi syarat dalam mengakhiri masa studi di Universitas Kristen Maranatha.

2. Bagi CV KURNIA TAS ABADI

Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya dan memberikan solusi kepada perusahaan agar dapat memaksimalkan potensi karyawannya.

3. Bagi Karyawan CV KURNIA TAS ABADI

Hasil penelitian ini dapat membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya dengan terlibat aktif dalam pengelolaan stres yang dilakukan perusahaan.

4. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi kepada mahasiswa lain untuk penelitian di masa yang akan datang.

5. Bagi pihak-pihak lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan bahan perbandingan yang bermanfaat.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Dalam rangka menemukan titik temu antara kedua kepentingan, yaitu kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan. Dari sisi perusahaan, menginginkan karyawan bekerja dengan produktivitas tinggi untuk mencapai keunggulan bersaing. Sedangkan di sisi karyawan, diharapkan dengan stres kerja yang dihadapi karyawan bisa mendukung produktivitas kerjanya, sehingga dengan produktivitas yang tinggi bisa

mengatur rencana masa depannya dari balas jasa yang diberikan perusahaan. Agar kedua tujuan tersebut tercapai, salah satu solusi yang diharapkan bisa meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan pengelolaan stres kerja.

Yang dimaksud dengan stres kerja menurut Golberger & Breznitz (1982: 369) adalah sebagai berikut:

”a response of organism to a noxious or threatening condition”

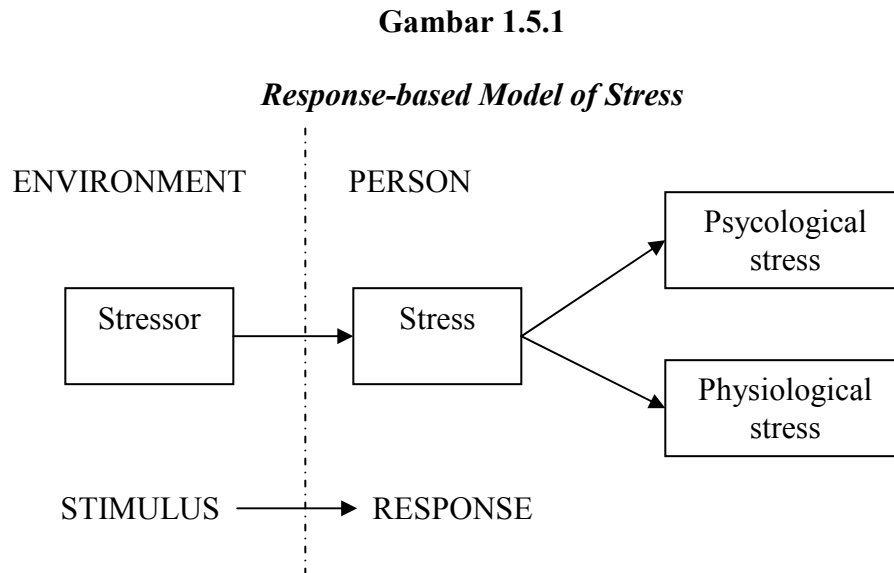
Stres adalah suatu tanggapan dari organisme terhadap kondisi bahaya atau terancam.

Menurut Lazarus (1976) dalam Golberger & Breznitz (1982: 39) mendefinisikan stres sebagai berikut:

”stress occurs where there are demand on the person which tax or exceed his adjustive resources”

Stres terjadi dimana keinginan individu yang membebani atau melebihi sumber daya adjustif yang dimilikinya.

Dari kedua definisi di atas, stres dianggap sebagai tanggapan atas suatu kejadian dari lingkungan terhadap dirinya. Lingkungan ini dibagi ke dalam lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal yang akan mengakibatkan stres psikologis dan lingkungan eksternal yang akan mengakibatkan stres fisiologis. Berikut ini adalah model stres antara lingkungan dengan individu.



Sumber: Tom Cox, 1978 hal 4

Menurut Tom Cox (1978: 92), stres memiliki dampak dan kerugian. Dampak dan kerugian stres dikategorikan menjadi 6 macam yaitu:

- Dampak subjektif, seperti depresi, kesepian, tempramen buruk, frustrasi, kelelahan, dan lain-lain.
- Dampak perilaku, seperti hilang nafsu makan, kecanduan alkohol, rokok dan obat terlarang.
- Dampak kognitif, seperti ketidakmampuan mengambil keputusan dan berkonsentrasi, sering lupa, *mental blocks*, dan lain-lain.
- Dampak fisiologis, peningkatan kadar glukosa darah yang berlebihan, mulut kering, berkeringat, kesulitan bernafas dan lain-lain.

-
-
- Dampak organisasional, seperti absentisme, hubungan industrial yang buruk, tingginya kecelakaan dan *turnover*, ketidakpuasan kerja dan penurunan produktivitas.

Seperti dikemukakan di atas terutama pada dampak organisasional, pengelolaan stres ini perlu dilakukan untuk menghindari penurunan produktivitas. Stres kerja berlebihan atau kekurangan stres bisa mengakibatkan faktor yang menurunkan produktivitas. Contohnya ketika stres kerja berlebihan akan mengakibatkan putus asa karyawan sehingga tidak mampu memenuhi pekerjaannya, dan jika stres kerja kurang maka karyawan akan bekerja biasa-biasa saja yang menganggap pekerjaannya tidak menantang atau jenuh, yang akan berakibat pada tidak adanya peningkatan pada kemampuan karyawan tersebut. Namun sebaliknya jika stres dikelola dengan baik bisa memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, adanya tantangan atau tekanan dari pekerjaan bisa meningkatkan produktivitas. Pengelolaan stres perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar biaya yang dikeluarkan bisa dikatakan tepat sasaran.

Cara-cara pengelolaan stres kerja dilakukan dengan beberapa cara misalnya dari perusahaan menyediakan konseling, psikiater, pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan. Sedangkan karyawan perlu memahami stres kerja itu sendiri misalnya berpikir positif terhadap stres, seperti dengan stres akan meningkatkan kadar glukosa darah ke otak yang dapat membentuk dan mengembalikan ingatan, mengurangi beban terhadap diri sendiri (biasanya pada orang yang gila kerja),

menghindari stres itu sendiri melalui kegiatan lain yang bermanfaat, menghindari dari situasi yang menekan, tidur secukupnya, mencari relaksasi pribadi (tamasya, musik, dan lain-lain), jangan memperlakukan hal yang sepele, menghindari reaksi berlebihan, dan lain-lain.

Hipotesis: Terdapat hubungan positif antara pengelolaan stres kerja dengan peningkatan produktivitas karyawan CV KURNIA TAS ABADI.

1.6 Objek dan Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam kelompok penelitian survei dengan metode deskriptif, dengan menggambarkan keadaan objek yang akan diteliti. Penulis juga menggunakan analisis data statistik, yaitu analisis korelasi yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*).

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Lapangan (*Field Research*)

Teknik pengolahan data yang akan digunakan penulis adalah metode statistik dengan analisa koefisien Ranking Spearman, penulis mengutip dari Sidney Siegel dalam Statistik Non-parametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial (1997) dimana:

X = Variabel Bebas, yaitu "Variabel Pengelolaan Stres Kerja"

Y = Variabel Terikat, yaitu "Variabel Produktivitas Kerja Karyawan"

Rumus Korelasi Ranking Spearman:

- Jika tidak terdapat data kembar:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan rumus:

r_s = koefisien korelasi Rank Spearman

di = selisih ranking x ke-i dan ranking y ke-i

n = banyaknya pasangan data

- Jika terdapat data kembar:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$$

Keterangan rumus:

r_s = koefisien korelasi Rank Spearman

$\sum di^2$ = jumlah dari selisih ranking x ke-i dan ranking y ke-i yang telah dikuadratkan

$\sum X^2$ = jumlah seluruh variabel X^2

$\sum Y^2$ = jumlah seluruh variabel Y^2

Jika terdapat angka kembar pada variabel X maupun variabel Y, maka perlu dihitung tiap angka kembar dicari T_X dan T_Y , dengan rumus sebagai berikut:

$$T_X = \frac{(t^3 - t)}{12} \quad \text{dan} \quad T_Y = \frac{(t^3 - t)}{12}$$

Kemudian, dicari ΣT_X dan ΣT_Y dengan cara menjumlahkan jumlah jumlah T_X dan T_Y sejumlah berapa terdapat angka kembar.

Untuk mencari ΣX^2 dan ΣY^2 digunakan rumus:

$$\Sigma X^2 = \frac{(N^3 - N)}{12} - \Sigma T_X \quad \text{dan} \quad \Sigma Y^2 = \frac{(N^3 - N)}{12} - \Sigma T_Y$$

Untuk menguji koefisien korelasi Spearman maka dilakukan langkah-langkah berikut:

- Menentukan H_0 dan H_1
 - $H_0 : r_s \leq 0$, maka tidak terdapat hubungan positif antara pengelolaan stres dengan produktivitas kerja karyawan.
 - $H_1 : r_s > 0$, maka terdapat hubungan positif antara pengelolaan stres dengan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan rumus korelasi Ranking Spearman akan ditemukan besarnya koefisien korelasi ($-1 \leq r_s \leq 1$) yang dapat ditafsirkan seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.6.1

Koefisien Korelasi dan Tafsirannya antara Variabel X dan Variabel Y

Koefisien Korelasi	Tafsirannya
< 0,20	Hubungannya sangat kecil dan dapat diabaikan
0,20 < 0,40	Hubungannya kecil, tidak erat
0,40 < 0,70	Hubungannya cukup erat
0,70 < 0,90	Hubungannya erat (reliabel)
0,90 - 1,00	Hubungannya sangat erat (sangat reliabel)

Sumber: Nirwana SK. Sitepu (1995: 12)

- Menentukan taraf signifikansi (α), yaitu sebesar 0.05
- Menentukan kriteria uji

Yaitu tolak H_0 , jika $t_{hitung} \geq t_{tabel(\alpha)}$ dengan derajat bebas (N-2), dan terima H_0 , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Berikut ini rumus t_{hitung} :

$$t_{hitung} = r_s \frac{\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-(r_s)^2}}$$

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Merupakan pengumpulan data sekunder yang berkaitan dengan penelitian, dengan cara membaca dan mempelajari literatur mengenai masalah yang diteliti. Kemudian data sekunder yang diperoleh dari studi kepustakaan dibandingkan dengan data primer yang diperoleh dari studi lapangan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV KURNIA TAS ABADI yang beralamat di Jl. Pesantren No. 76, Cibabat, Cimahi. Adapun waktu penelitiannya dilakukan oleh peneliti dari Bulan September 2007 sampai dengan bulan Desember 2007.

1.8 Sistematika Penelitian

- **Bab I Pendahuluan**

Berisikan latar belakang dari suatu kejadian atau fenomena yang menjadi permasalahan yang akan diteliti. Kemudian dibuat identifikasi masalah serta maksud dan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, dibuat kegunaan dari penulisan karya ilmiah ini untuk memberi informasi tentang manfaat penelitian ini kepada pihak-pihak yang terkait.

Dalam bab ini juga, dijelaskan mengenai kerangka pemikiran dan metode penelitian yang menunjang lokasi tempat penulis melakukan penelitian, dengan maksud menuntun pembaca memahami alur dari karya ilmiah ini.

- **Bab II Tinjauan Pustaka**

Berisikan teori-teori, informasi-informasi, bagan atau gambar maupun rumusan dengan menggunakan literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, yaitu mengenai stres kerja, prestasi kerja, serta tulisan lain yang mendukung pemecahan masalah tersebut.

- **Bab III Objek dan Metode Penelitian**

Berisikan tentang keseluruhan data dari objek penelitian ini, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan uraian jabatan (*job description*) serta data lainnya yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

Berisikan juga tentang metode-metode atau rumusan yang akan digunakan dalam penelitian berupa teknik pengumpulan data maupun teknik pengolahan data.

- **Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

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 V Kesimpulan dan Saran**

Berisikan tentang rangkuman dari penelitian yang dilaksanakan serta hasil yang diperoleh dari proses analisis data yang telah dijelaskan dalam bagian-bagian sebelumnya.