

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres kerja merupakan salah satu ancaman utama bagi perusahaan modern saat ini (Safaria, 2011). Dalam dunia modern, stres kerja masih menjadi permasalahan yang aktual dan menarik banyak minat peneliti untuk mempelajarinya (Oberlechner dan Nimgade, 2005; Rafferty dan Griffin, 2006). Hal serupa dikemukakan oleh Ross dan Altmaier (1994) bahwa stres merupakan salah satu yang menandai dunia modern. Stres kerja kerap dialami oleh seluruh karyawan diperusahaan, bila stres kerja memberikan dampak negatif bagi perusahaan maka permasalahan muncul. Stres kerja hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian disekitar kerja yang merupakan bahaya atau ancaman seperti rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa, bosan, dan timbulnya stres kerja disebabkan beban kerja yang diterima melampaui batas-batas kemampuan pekerja yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama sesuai dengan situasi dan kondisi Lazarus (1984).

Terdapat dua jenis stres, yaitu eustres, stres yang mempunyai dampak positif bagi kehidupan seseorang dan distres, stres yang memberikan dampak negatif bagi seseorang (Selye, 1956). Perbedaan individu dapat menyebabkan seseorang menilai stresor sebagai suatu hal yang positif, sehingga orang tersebut dapat termotivasi dan mengalami perasaan positif, tetapi karena perbedaan individu tersebut, seseorang dapat menilai stresor sebagai suatu hal yang negatif sehingga orang tersebut mengalami *distres*

(Newstorm dan Davis, 1997). Banyak dampak negatif dari stres, diantaranya adalah berbagai penyakit seperti hipertensi dan pendarahan ulkus, serta gejala psikopatologis seperti depresi dan *anxiety*. Jadi, perbedaan individu berperan dalam proses penilaian seseorang terhadap suatu hal yang dapat menyebabkan stres (Evans, 1998).

Sebuah survei atas pekerja di Amerika Serikat menemukan bahwa 46 persen pekerja merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres dan 34 persen pekerja berpikir untuk keluar dari pekerjaan mereka 12 bulan sebelumnya karena stres ditempat kerja (Schellhardt, 1996 dalam Sasono, 2004). Pada studi lain di Amerika menemukan 78 persen dari responden menyatakan bahwa pekerjaan adalah sumber stres mereka yang utama dan hanya 35 persen mengatakan bahwa mereka merasa senang dan puas terhadap pekerjaan mereka, dan setengah dari mereka merasa mengalami tekanan hidup yang semakin meningkat selama sepuluh tahun terakhir (Nugrahani, 2008). Di Amerika stres kerja bukan hanya dianggap sebagai sebuah fenomena, World Health Organization (WHO) menganggap stres kerja sebagai “penyakit abad dua puluhan” mengindikasikan bahwa stres kerja menjadi lebih banyak di setiap pekerjaan di seluruh dunia dan telah menjadi “epidemi global” (Greenberg dan Baron, 1993). Stres juga diasosiasikan sebagai penyebab naiknya angka kematian pada populasi umum (Roohafza, et al, 2007).

Di Indonesia, fenomena stres kerja juga terjadi. Beberapa studi terakhir menyimpulkan bahwa kasus stres kerja di Indonesia meningkat dengan cepat setiap tahunnya. Penelitian yang dilakukan Febriyanthi (1995) pada divisi fabrikasi PT IPTN Bandung menginformasikan bahwa dari 278 responden yang diteliti, lebih dari separuhnya atau sekitar 69,4 persen mengalami stres kerja tingkat sedang, 19,4 persen

megalami stres kerja tingkat berat, dan 11,2 persen mengalami stres kerja tingkat ringan. Studi lain dari Widyastuti (2008) menunjukkan bahwa stresor organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Ini berarti bahwa tekanan organisasi harus dikendalikan dan dikelola untuk mencegah kondisi tempat kerja yang penuh tekanan/stres yang dapat mengakibatkan meningkatnya stres kerja.

Dalam jangka panjang, jika stres tidak ditangani dan dikelola secara efektif dan akan mengarah pada jenis stres kerja yang berat yaitu *burnout* (Rice, 2005). *Burnout* merupakan stres kerja jangka panjang yang digambarkan sebagai sindrom kelelahan emosional berat (Maslach, 1993). Lebih lanjut, stres kerja juga dapat menyebabkan turunnya produktivitas karyawan karena adanya perilaku membolos (*absenteeism*) dari pekerja yang mengalami stres (Rice, 2005). Selain itu stres kerja dapat meningkatkan jumlah karyawan yang keluar (*turnover*) dan kehilangan tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan lain serta menyebabkan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*), (Hemmington dan Smith, 1999 dalam Nugroho 2008).

Ketidakpuasan kerja karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara (Robbins dan Judge, 2008), antara lain; keluar (*exit*), yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri, aspirasi (*voice*), yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan permasalahan dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja, kesetiaan (*loyalty*), yaitu secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk

”melakukan hal yang benar”, dan pengabaian (*neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, menurunnya kinerja karyawan, dan meningkatnya tingkat kesalahan.

Miller (2000) mengungkapkan bahwa salah satu cara untuk mempertimbangkan potensialitas stres kerja adalah mempertimbangkan kepuasan kerja. Robbins (2003) menyatakan dan menyarankan sebuah model stres yang terdiri dari tiga faktor utama potensial, yaitu lingkungan, organisasional, dan faktor individu menentukan bagaimana bentuk responnya terhadap sebuah stresor. Artinya faktor individu ini bertindak sebagai variabel moderator yang menengahi dan memoderasi kuatnya pengaruh stresor lingkungan dan organisasional. Di tempat kerja, stres dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Terlalu sedikit stimulus dan tantangan dalam pekerjaan akan membuat individu tidak maksimal tampil di tingkat terbaik mereka, sementara mereka yang terlalu banyak mendapatkan tekanan, sering tidak mampu berkonsentrasi atau bekerja secara efektif dan efisien (Safaria, 2011). Hal ini menunjukkan adanya kaitan antara stres yang berasal dari individu terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sangatlah penting karena para karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal (Wahab, 2012). Selain itu, kepuasan kerja karyawan juga menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan perusahaan. Kaitan kepuasan kerja terhadap stres kerja ini terjadi melalui mekanisme ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, adanya ketidakpuasan kerja akhirnya menimbulkan stres kerja. Ketidakpuasan kerja karyawan akan menimbulkan pengaruh yang tidak baik

seperti meninggalkan perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. Jadi stres kerja juga dapat menyebabkan menurunnya kualitas hidup individu dan kerugian ekonomis yang harus ditanggung oleh perusahaan (Safaria, 2011). Banyak sekali kerugian yang harus ditanggung perusahaan akibat adanya stres kerja yang dialami karyawan (RosdanAltmair, 1994). Oleh karena itu, fenomena stres kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan pengelolaan dan perhatian dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah dicapai.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana kondisi stres kerja karyawan BUMN di Perusahaan Umum Jasa Tirta II Jatiluhur?
2. Bagaimana kondisi kepuasan kerja karyawan BUMN di Perusahaan Umum Jasa Tirta II Jatiluhur?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BUMN di Perusahaan Umum Jasa Tirta II Jatiluhur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Mengidentifikasi kondisi stres kerja karyawan BUMN di Perusahaan Umum Jasa Tirta II Jatiluhur

2. Mengidentifikasi kondisi kepuasan kerja karyawan BUMN di Perusahaan Umum Jasa Tirta II Jatiluhur
3. Menganalisis hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja karyawan BUMN di Perusahaan Umum Jasa Tirta II Jatiluhur

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan berguna bagi pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Bagi akademisi : Menambah pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di BUMN di Perusahaan Umum Jasa Tirta II Jatiluhur. Serta memberikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan memilih karyawan untuk menjadi pegawai dan menambah referensi bagi para peneliti yang memiliki variabel penelitian sejenis.
2. Bagi Praktisi bisnis : Sebagai alat untuk melihat bagaimana kondisi karyawan baik dari tingkat stres kerja dan kepuasan kerja serta menjadi bahan pertimbangan pengambilan keputusan bagi manajer dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Sehingga mengupayakan/menghindari adanya stres kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.