

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang perusahaan hanya menganggap bahwa karyawan sebagai beban yang harus ditekan untuk mengurangi biaya produksi. Namun, itu pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan aset yang tidak dapat digandakan atau diciplakan oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk yang unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

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 perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungkannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (M. Thoha,2001).

Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Saat ini terjadi peningkatan stres kerja pada karyawan. Salah satu penyebabnya adalah perilaku para atasan. Sebuah artikel tentang stres kerja karyawan menyatakan bahwa para perilaku atasan ternyata mempunyai pengaruh besar pada kesehatan karyawannya. Atasan yang otoriter misalny, diduga dapat membuat karyawannya beresiko sakit jantung, selain itu tentu saja stres (wahyudi,2005)

Pemberdayaan manusia merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan PT.Gracia Pharmindo. Perusahaan PT.Gracia Pharmindo mempunyai jumlah karyawan yang sangat banyak dan mempunyai ketrampilan yang berbeda-beda sehingga dibutuhkan keinginan yang kuat untuk mencapai kinerja yang optimal.

Oleh karena itu perhatian dalam bidang sumber daya manusia tidak boleh diabaikan begitu saja, karena merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih berkualitas di bidangnya. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dari saat perencanaan, perumusan, sasaran dan tujuan sampai pada strategi dalam mencapai cita – cita yang diinginkan oleh perusahaan, yaitu meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Penduduk usia muda dan terutama yang belum memiliki keluarga pada umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mencari nafkah, karena dengan

asumsi pendapatan yang dimiliki hanya untuk dia saja. Sehingga produktivitas akan cenderung mengalami penurunan jika tidak segera diperhatikan. Untuk itu diharapkan produktivitas kerja seseorang dapat meningkat seiring dengan penambahan usia (Simanjuntak, 1985).

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin kena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat dipenuhi. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan. Kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas. Tekanan dari atasan yang membuat karyawan stres. Lingkungan kerja yang tidak nyaman (Hermita, 2011).

(Beehr&Franz, 2005), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. (Sunarni & Istanti,2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi dan stres kerja secara parsial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Gouzali,2002) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang.

Dalam keadaan stres banyak orang yang tidak mampu membuat prioritas dan mengambil keputusan, mereka mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan tidak yakin dan banyak membuat kesalahan, bahkan beban stres yang berlebihan dapat mengganggu kondisi tubuh seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi dan lain-lain.Oleh karena itu masalah stres kerja dan kesehatan mental karyawan perlu mendapat perhatian yang cukup serius dari pihak perusahaan, selain itu juga dengan disadari adanya perbedaan kepribadian, persepsi, dan tujuan dari masing – masing

individu yang menjadi karyawan dalam sebuah perusahaan tersebut sehingga reaksi yang timbul apabila terjadi masalah stress juga akan berbeda (susilowati,2010).

Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Di samping itu pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan, merupakan hal yang teramat penting baginya untuk mengenal para anak buahnya.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan - perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi - kondisi kondusif itu bisa bermacam - macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain – lain (Rahmatullah,2012).

1.2 Identifikasi Masalah

Peneliti mengidentifikasi dalam penelitian ini adalah menguji apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana stres kerja diperusahaan PT.Gracia Pharmindo ?
2. Bagaimana motivasi kerja diperusahaan PT.Gracia Pharmindo ?
3. Bagaiman pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja diperusahaan PT.Gracia Pharmindo ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana stres kerja diperusahaan PT.Gracia Pharmindo.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja diperusahaan PT.Gracia Pharmindo.
3. Untuk mengetahui bagaimana stres kerja terhadap motivasi kerja diperusahaan PT.Gracia Pharmindo.

1.4 Manfaat Penelitian

- **Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti bahwa terdapat pengaruh stress kerja terhadap motivasi karyawan dan penelitian ini dapat membantu para akademisi untuk memahami lebih dalam lagi tentang pengaruh stress kerja terhadap motivasi karyawan sehingga kelak akan berguna pengembangan penelitian mendatang.

- **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kondisi tenaga kerja dan dapat memberikan masukan bagi manager sumber daya manusia sehingga perusahaan dapat mengatasi terjadinya stres kerja diperusahaan.

- **Bagi peneliti diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi, terutama dalam bidang yang berhubungan dengan stress kerja terhadap motivasi kerja.**