

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini tentunya tuntutan hidup semakin meningkat sehingga menyebabkan dampak terhadap manusia, hal ini tentu memaksa manusia agar dapat mengaktualisasikan dirinya dan juga dapat menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Tetapi tidak semua orang bisa menyelesaikan masalahnya sendiri, ada sebagian orang yang tidak dapat menyelesaikan masalahnya. Agar masalah dapat selesai setiap orang juga memiliki cara yang berbeda-beda, sehingga apabila seseorang tidak dapat menyelesaikan masalah mereka sendiri akan berakibat munculnya stres dalam diri seseorang.

Marihot (2002) berpendapat Stres berasal dari bahasa latin *Stingere*, yang telah digunakan sejak abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan dan kemalangan. Stres merupakan suatu keadaan tegang atau tekanan emosional yang dapat terjadi oleh setiap seseorang yang mengalami tuntutan yang begitu besar, hambatan, serta pikiran dan juga kondisi fisik seseorang. Robbins (2013) berpendapat stres adalah suatu kondisi yang terjadi pada diri individu secara dinamik ketika seseorang tersebut dihadapkan pada kesempatan, permintaan atau sumber yang memiliki hubungan dengan apa yang diinginkan oleh individu tersebut dan hasilnya dapat merasa sama-sama tidak sesuai dan juga penting.

Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. L.Rice (2005), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Salah satu jenis *stressor* yang dihadapi sehari-hari adalah *stressor* yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini terjadi karena kebanyakan orang akan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk dapat menyelesaikan hal-hal yang tentunya berhubungan dengan profesi atau pekerjaan yang dilakoni orang tersebut. Stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi akibat dari interaksi antara manusia

dengan pekerjaannya yang dijalani karena adanya perubahan manusia yang menuntut mereka agar menyimpang sehingga tidak sesuai dengan fungsi yang normal. Pada zaman sekarang kesenjangan stres kerja marak terjadi dikalangan karyawan pada umumnya hal ini merupakan permasalahan serius yang menimpa karyawan di tempat bekerjanya.

Hariono (2009) menjelaskan stres dalam tempat bekerja bukan merupakan permasalahan yang baru, tetapi pada zaman sekarang menjadi suatu fenomena yang marak dalam dunia bisnis atau pekerjaan yang lain. Telah banyak para manajer dari perusahaan telah mengakui bahwa stres mengalami peningkatan. Ada tiga dari lima orang yang mengungkapkan tentang stres kerja sangat berhubungan dengan kesehatan akut atau kronis hingga tertulis pada laporan pemerintah Amerika Serikat pada tahun 1992, stres kerja disebut penyakit abad ke-20.

Nur (2013) menjelaskan stres kerja memberikan banyak pengaruh konsekuensi terhadap individu yang bekerja. Dapat berdampak secara fisiologis, psikologis maupun perilaku. Stres yang berlangsung lama dan terus-menerus dan tidak dapat terkendalikan dapat menyebabkan timbulnya *burnout* merupakan kelelahan yang terjadi pada fisik, psikis, serta emosi. Sedangkan di suatu organisasi, stres pada tempat kerja dapat menimbulkan pengaruh terhadap kepuasan kerja individu, kurang berkomitmen dalam suatu organisasi, tidak berfungsinya pembentuk emosi yang positif, berdampak pada proses pengambilan keputusan yang dapat berakibat buruk, tidak memiliki semangat kerja sehingga mengakibatkan rendahnya pada kinerja, dan menimbulkan *turnover* yang tinggi. Stres pada tempat bekerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat menyebabkan terjadinya kerugian secara finansial terhadap suatu organisasi yang jumlahnya tidak sedikit.

Behr (2006) berpendapat stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi karena adanya interaksi antara manusia dengan pekerjaan serta dikaitkan oleh perubahan yang terjadi pada manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi yang normal sebagaimana mestinya. Stres sering dipandang sebagai sesuatu yang negatif, stres sering dianggap muncul karena penyebabnya sesuatu yang buruk

akan tetapi tidak selalu seperti itu karena stres yang dimaksud disini merupakan stres kerja yang memiliki arti bentuk interaksi yang terjadi antara individu dengan lingkungan kerjanya. Karyawan yang memiliki tingkatan stres kerja yang sangat tinggi akan lebih cenderung memiliki ciri kearah gejala fisiologis dan pada perawat atau karyawan yang memiliki tingkat stres kerja ringan atau sedang tidak mempunyai gejala fisiologis.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan peneliti kepada pihak manajemen perusahaan, peneliti menemukan adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi yang ditandai dengan karyawan sering mengeluh karena permasalahan pekerjaan yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti kepada pihak karyawan perusahaan berinisial S, R, dan P. Subjek S menyatakan :

“ iya pasti, kalau stres semua karyawan tentunya merasakan saya sendiri juga merasakan hal tersebut, bagaimana ngga stres kerja disini selalu dikejar target dan kita sebagai karyawan dituntut agar dapat mencapai target yang sudah ditentukan. Pekerjaan sehari-hari yang saya lakukan menurut saya sangat monoton sehingga saya menjadi gampang bosan ya mba karena tiap harinya melakoni pekerjaan yang seperti ini terus.

Subjek R menyatakan :

“ ya begitu mba kerja dipabrik menurut saya membosankan soalnya pekerjaan yang dilakoni itu-itu aja. Apalagi saya kan udah berumah tangga ya mba kalau anak lagi sakit terus saya bekerja seharian rasanya kurang fokus malah kefikiran anak terus mba sedangkan pekerjaan saya jadi kurang maksimal padahal disini selalu dikejar target.

Subjek P menyatakan :

“ Ya kadang stres soalnya kan kerja disini shift jadi otomatis bakal berpindah-pindah shift pagi malem, gimana ngga stres kalau kerjanya shift terus karena kan kita juga harus bisa menyesuaikan diri belum lagi kalau kena lembur itu bakal lebih berat tentunya karena di pabrik hingga larut malam dan kita di tuntutan untuk bisa mengejar target sesuai yang udah ditentukan.

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi mengalami stres kerja, karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan sesuai target cenderung mengalami stres akibat target waktu yang

ditentukan oleh perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Nur (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang cukup terhadap kinerja karyawan sehingga jika stres kerja tinggi maka kinerja karyawan perusahaan akan semakin rendah.

Banyak sekali hal yang dapat menyebabkan stres kerja seperti kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu komponen yang paling penting bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Yang dimaksud lingkungan kerja dalam hal ini adalah segala sesuatu yang mencakup keseluruhan disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi diri sendiri ketika mendapat tugas yang telah dibebankan pada masing-masing pekerja. Terdapat dua macam kategori lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedamaryati (2001) menyatakan, lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan yang bentuknya fisik dan terdapat pada sekitar tempat bekerja yang dapat membawa pengaruh bagi karyawan baik secara langsung atau secara tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang timbul dan berkaitan dengan hubungan dalam bekerja, dapat hubungan kerja dengan atasan atau hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja akan membawa dampak positif bagi para pekerja yang ada didalamnya apabila lingkungan tersebut aman dan juga nyaman. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan memiliki banyak manfaatnya, diantaranya akan meningkatkan produktivitas hal ini dikarenakan menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja tentunya lebih berkomitmen, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan hal ini dikemukakan oleh Rivai (2009).

Terciptanya suatu lingkungan kerja nyaman, aman dan menyenangkan adalah suatu cara perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya. Mangkunegara (2004) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil yang diperoleh dari bekerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya telah sesuai tanggungjawab yang diberikan oleh karyawan tersebut. Semua karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan sangat maksimal jika didukung oleh lingkungan kerja yang ssesuai. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti kepada pihak karyawan perusahaan berinisial R, S dan P. Subjek R menyatakan :

“ kalau masalah lingkungan kerja sih saya merasa nyaman ya mba, kerja disini betah juga kok, cuma ya gitu saya suka jengkel aja sama karyawan yang suka cari muka ke atasan mentang-mentang dia deket sama atasan. Saya juga sering sih ribut dengan sesama karyawan disini gara-gara masalah pekerjaan sepele gitu, terus ya gitu kalau udah ribut kami diem-dieman jadi kalau kerja tuh bawaannya males, ngga semangat, jenuh juga jadinya.

Subjek S menyatakan :

“ yang saya merasa kurang nyaman mungkin karena akses jalanya yang begitu ramai dan padet apalagi saat jam pulang kerja gila macet parah, kalau nyaman di pabrik sih mungkin apa ya yang kurang hmmm musholanya kurang bersih.

Subjek P menyatakan :

“ yang bikin jengkel tuh karena jalanan selalu macet mba apalagi bising banget sini kan jalur pantura jadi otomatis ramai sekali kendaraan besar. Saya sering ga mood kalau lagi ada masalah sama temen sepabrik hawanya jadi males gitu kerja jadi kurang fokus soalnya ketemu terus jengkel kan kalau misalnya lagi cikcok gitu ngeliat orangnya apalagi satu bagian kerjanya.

Oleh karena itu lingkungan kerja berpengaruh terhadap timbulnya stres kerja karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi stres kerja. Seperti halnya apabila lingkungan kerja yang ditempati nyaman tentunya karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Namun sebaliknya apabila lingkungan kerja bermasalah tentunya akan berpotensi timbulnya stres dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang telah penulis uraikan seperti diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat stres kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja pada perusahaan tersebut. Hal ini yang membuat penulis ingin melakukan penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT Hartono Teknologi Sayung.

Berikut ada beberapa penelitian terdahulu mengenai masalah yang sama dengan peneliti lakukan ialah penelitian dari Chadek Novi Charisma Dewi yang berjudul “pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hubungan positif antara stres kerja dan kepuasan kerja, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah pada variabel penelitian yaitu peneliti menggunakan variabel bebas lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap variabel terikat stres kerja.

Penelitian terdahulu lainnya adalah penelitian dari Iin Melinda Sari yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance Gresik”. Hasil penelitian tersebut membuktikan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah peneliti menggunakan dua variabel saja yaitu menggunakan variabel bebas lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap variabel terikat stres kerja.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas maka dapat diangkat rumusan masalah yaitu : apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT. Hartono Teknologi Sayung.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara hubungan antara lingkungan kerja dan dengan stres kerja pada karyawan di PT. Hartono Teknologi Sayung.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian ini mampu memberikan sumbangan dalam bidang ilmu psikologi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan untuk mengatasi hubungan antara lingkungan dan kinerja karyawan dengan stres kerja di PT Hartono Teknologi Sayung.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian ini mampu memberi masukan serta pengetahuan untuk semua yang terkait sehingga dapat mencegah terjadinya stres kerja apabila belum terjadi. Sehingga dapat digunakan sebagai acuan masukan untuk menambah wawasan mengenai penyebab stres kerja.