

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia atau sering di singkat SDM merupakan aset bagi sebuah perusahaan, karena SDM merupakan faktor penggerak yang menentukan apakah tujuan perusahaan akan tercapai dalam waktu yang singkat atau panjang, atau bahkan tidak tercapai sama sekali.

Untuk mencapai tujuan tersebut SDM dituntut untuk memiliki kinerja yang prima dan lebih dari ekspektasi, salah satu hal yang harus diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan selalu dalam keadaan prima atau bahkan lebih yaitu kesehatan SDM itu sendiri, baik itu kesehatan fisik ataupun psikis. Karena keadaan SDM sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses bisnis perusahaan. Keadaan fisik cenderung dapat dilihat, namun berbeda dengan keadaan psikis yang tidak terlihat dengan jelas, keadaan psikis seseorang walaupun tidak terlihat namun dapat memberikan pengaruh yang sangat besar. Salah satu keadaan psikis tersebut adalah stress kerja. Stress kerja menurut Handoko dalam Kombong (2015) adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut pengertian tersebut stress kerja dapat mempengaruhi kinerja SDM dan hal itu juga dapat mempengaruhi proses bisnis dari sebuah perusahaan. Adapun hal-hal yang mempengaruhi stress kerja menurut Djatmiko (2016) yaitu lingkungan kerja,

pekerjaan yang *overload* (pekerjaan yang melebihi kapasitas seseorang), *deprivational stress* (kondisi pekerjaan yang tidak menantang) dan pekerjaan berisiko tinggi. Dari penelitian diatas lingkungan kerja dan pekerjaan yang *overload* merupakan salah satu faktor yang memicu stress kerja.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Kombong (2015) adalah semua yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, selain itu lingkungan kerja yang baik dapat di tandai dengan memadainya perlengkapan dan fasilitas kerja, suasana kerja yang aman dan nyaman dapat mendorong SDM bekerja secara optimal. Sedangkan lingkungan kerja fisik adalah sesuatu hal yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya pencahayaan, ruang gerak, suhu udara, kebersihan, keamanan, dan yang lainnya.

Work Overload menurut Djatmiko (2016) dapat dibagi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. *Work overload* secara kuantitatif adalah target pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan mudah lelah dan berada pada “tegangan tinggi”. *Work Overload* secara kualitatif terjadi apabila pekerjaan sangat sulit dan kompleks, sehingga menyita kemampuan teknis dan cara berfikir karyawan.

Sebuah organisasi besar yang mempunyai cabang sampai ke pelosok negeri, karyawannya dituntut untuk siap ditempatkan dimana saja tanpa bisa memilih. Banyak SDM yang ditempatkan jauh dari tempat domisilinya, yang mengakibatkan lingkungan tempat bekerjanyaapun berbeda dengan tempat

domisilinya dulu, mulai dari suasana kerja, udara, budaya dan yang lainnya. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja SDM.

Selain penempatan SDM, beban pekerjaan yang kurang sesuai dengan porsinya dapat menjadi penyebab stress kerja juga, beban pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh dua orang dikerjakan oleh satu orang ataupun *deadline* pekerjaan yang kurang sesuai menjadi salah satu faktor pendukung terjadinya stress kerja.

Kedua fenomena tersebut merupakan salah satu faktor penyebab stress kerja di lingkungan PT Indonesia Power khususnya Unit Pembangkitan (UP) Semarang. Organisasi tersebut bergerak dalam bisnis pembangkitan tenaga listrik yang menuntut SDM bersedia di tempatkan diseluruh unit pembangkit yang tak jarang pembangkit tersebut jauh dari tempat tinggal ataupun dari pemukiman warga contohnya di tengah hutan dan di pinggir laut.

PT Indonesia Power UP Semarang memiliki SDM sejumlah 277 orang pada April 2019, yang seharusnya jumlah SDM sesuai struktur organisasi (STO) ada 290 orang.

Tabel 1.1

Realisasi Jumlah SDM di PT Indonesia Power UP Semarang per April 2019

Keterangan	Jumlah SDM (orang)
STO	290
Realisasi	277
Sesuai formasi	243
<i>Over Formation</i>	34
<i>Under Formation</i>	47

Sumber : Data sekunder dari perusahaan, 2019

Seperti terlihat pada Tabel 1.1 terjadi kekurangan SDM sejumlah 47 orang, dan terjadi *over formation* sebanyak 34 orang, *over formation* ini biasanya terjadi untuk jabatan yang pengisinya akan memasuki waktu pensiun yang mana motivasi untuk kerjanya sudah berkurang. Secara tidak langsung hal tersebut bisa dikatakan sebagai kekurangan formasi jabatan dan mengakibatkan beban kerja yang bertambah.

Selain dari beban kerja, stress kerja juga dapat dipicu oleh lingkungan kerja yang salah satu pengaruhnya adalah perbedaan budaya antara tempat tinggal dan tempat kerja ataupun SDM lokal yang kurang bisa berbaur dengan SDM yang berasal dari luar daerah.

Tabel 1.2

Perbandingan Jumlah SDM yang Berasal dari Jawa Tengah dan Luar Jawa Tengah per April 2019

Keterangan	Jumlah SDM (orang)	Prosentase (%)
Jawa Tengah	150	54
Luar Jawa Tengah	127	46

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2019

Dari data pada tabel 1.2 dapat terlihat hampir setengah dari jumlah SDM PT Indonesia Power UP Semarang berasal dari luar Jawa Tengah yang notabeneanya mempunyai budaya dan kondisi yang berbeda sehingga disini diperlukan penyesuaian baik itu bagi SDM yang berasal dari Jawa Tengah ataupun yang berasal dari luar.

Kedua fenomena diatas merupakan salah satu pemicu stress kerja. Pada PT Indonesia Power UP Semarang sendiri dapat berpengaruh terhadap kinerja SDM, dan seperti domino hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Pada tiga tahun terakhir UP Semarang mempunyai nilai yang tidak stabil dari baik ke buruk lalu baik kembali sampai dengan ke bendera emas dimana bendera emas merupakan bendera dengan nilai tertinggi. Berikut data penilaian kinerja untuk 3 tahun terakhir:

Tabel 1.3

Daftar Nilai Kinerja Organisasi Kurun Waktu Tiga Tahun

Tahun	Nilai (Warna Bendera)
2018 Semester 2	Emas
2018 Semester 1	Hijau
2017 Semester 2	Kuning
2017 Semester 1	Hijau
2016 Semester 2	Hijau
2016 Semester 1	Hijau

Sumber : Data sekunder dari perusahaan, 2019

Dari tabel 1.3 terlihat bahwa pada semester 2 2018 UP Semarang mengalami kenaikan yang sangat signifikan dimana beban pekerjaan yang mulai bertambah, lingkungan kerja mulai berubah tapi penilaian kinerja organisasi naik pesat, hal tersebut jarang terjadi pada unit pembangkitan yang lain, dimana setiap semesternya mengalami kenaikan sampai kepada puncaknya yaitu bendera emas. Dimana bendera tersebut terakhir didapatkan oleh UP Semarang pada tahun 2012.

Menyikapi hal tersebut muncul sebuah pertanyaan apakah stress kerja tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja UP Semarang, dimana biasanya stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi. Apabila stress SDM berpengaruh positif terhadap kinerja SDM maka bagaimanakah cara mempertahankan hal tersebut. Selain itu apakah lingkungan kerja dan beban pekerjaan yang banyak berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja SDM.

Dari latar belakang diatas dapat diambil tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menemukan faktor mana yang paling mempengaruhi kinerja organisasi, apakah dari lingkungan kerja, dari beban kerja atau dari kolaborasi keduanya yaitu dari stress kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka *riset gap* dari latar belakang di atas adalah bagaimana pengaruh keadaan beban kerja yang meningkat, lingkungan kerja baru, yang mengakibatkan stress kerja tetapi nilai kinerja mengalami kenaikan yang signifikan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berikut merupakan pertanyaan penelitian yang didapat dari uraian latar belakang diatas:

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan pekerjaan dan beban pekerjaan terhadap stress kerja?
- b. Apakah lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Mendeskripsikan pengaruh lingkungan pekerjaan dan beban pekerjaan terhadap stress kerja
- b. Mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja, beban pekerjaan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian diatas di bagi kedalam manfaat teoritis dan praktis:

1. Manfaat teoritis menjadi salah satu pengembangan ilmu dalam mengelola *strees* kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja dan beban kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja SDM.
2. Manfaat praktis diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam pemahaman keadaan SDM terutama dari stress SDM, lingkungan kerja, dan beban pekerjaan.