

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi pasti membutuhkan kapabilitas sumber daya untuk meraih sasaran perusahaan. Sumber daya tersebut adalah sumber energi, tenaga, dan kapasitas yang dibutuhkan agar terciptanya sebuah daya, aksi, aktivitas, dan tindakan yang meliputi sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi (Wirawan, 2012).

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam manajemen perusahaan, standarisasi dan pemanfaatan pegawai. Sumber daya manusia dalam perusahaan memerlukan manajemen yang profesional dan baik untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan fisik dan psikologis pegawai sesuai kebutuhan kemampuan perusahaan. Hakikatnya sumber kekuatan perusahaan terletak pada sumber daya manusia, apabila pegawai diperlakukan dengan tepat, perusahaan bisa memperoleh hasil sesuai dengan sasaran yang diharapkan organisasi atau perusahaan.

Pegawai merupakan modal utama perusahaan sehingga perlu dilakukan pengelolaan untuk menjaga produktivitas, akan tetapi bukan perkara mudah karena pegawai memiliki cara berpikir, status, dan asal yang berbeda. Sumber daya manusia tidak bisa lepas dari organisasi karena sebagai eksistensi, fungsional dan membantu untuk mencapai visi misi organisasi agar efektif dan efisien (Cholil dan Riani, 2003).

Stres adalah suatu kondisi dalam diri yang dipicu oleh kebutuhan fisik atau kondisi sosial dan sekitar yang dapat menimbulkan efek destruktif serta tidak terkendali (Widyasari, 2008). Menurut sebagian orang, menangani stres kerja dapat membawa yang berbeda bagi kondisi psikologis dan perilaku. Tidak peduli masalah spesifik yang ditemukan dalam pekerjaannya, cara individu menghadapi stres harus berubah (Arden, 2002).

Robbins (2008) berpendapat bahwa stres merupakan ketimpangan antara keinginan dengan kemampuan dalam pemenuhan yang pada akhirnya berdampak dalam dirinya. Matthews, dkk (2002) Stres merupakan suatu keadaan yang berubah-ubah dimana seseorang bertemu dengan peluang, kendala dan keinginan serta hasil yang didapatkan sangat berarti tetapi tidak dapat dipastikan. Stres adalah suatu keadaan yang meliputi beberapa unsur seperti tuntutan emosional, kekhawatiran, dan ketidakmampuan untuk berpartisipasi dalam tugas.

Timbulnya stres boleh terjadi akibat bermacam sumber, antara lain: personalitas, latar belakang, dan kehidupan lingkungan dan sosial (Kahn & Quinn, 1970). Stres kerja yaitu bentuk stres dalam pekerjaan karena memandang pekerjaan sebagai ancaman (Caplan, 1980). Fakta yang tidak dapat disangkal adalah bahwa semua pekerjaan akan membawa tingkat stres yang berbeda pada pegawai, dan stres mengubah fungsi semestinya makhluk hidup. serta mempengaruhi kesehatan individu (Stafylal, 2013).

Banyaknya pekerjaan yang ditanggung oleh pegawai dapat menimbulkan stres. Beban pekerjaan diartikan sebagai kewajiban dimana termasuk deskripsi tugas dan situasi kerja yang wajib diselesaikan dengan waktu terbatas.

Menurut Ilyas (2000) beban kerja terdiri dari beban kerja yang berlebih maupun terlalu sedikit secara kuantitatif dan beban kerja terlalu banyak maupun terlalu sedikit secara kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu banyak atau sedikitnya tugas yang diterima pegawai agar dapat selesai untuk jangka waktu tertentu. Sedangkan secara kualitatif adalah ketika seseorang tidak sanggup menjalankan tugas atau tugas yang diterima tidak berkaitan dengan keahlian atau potensi tenaga kerja. Di sisi lain beban kerja berlebih secara kuantitatif dan kualitatif membutuhkan waktu lebih banyak untuk diselesaikan. Jika hal tersebut tidak sejalan dengan kemampuan fisik tenaga kerja ataupun keahlian serta waktu yang ada dapat menjadi sumber stres.

Penelitian dari Wulandari (2018) menjelaskan ada pengaruh positif serta signifikan terkait nilai beban kerja pada stres kerja. Sebagaimana uraian Sunyoto (2012) yang menjelaskan terlalu banyak beban kerja menyebabkan ketegangan

pada diri seseorang yang selanjutnya menimbulkan stres. Masalah tersebut terjadi karena tuntutan tingkat keahlian yang terlalu tinggi, tuntutan bekerja secara cepat juga terlalu tinggi, berlebihnya volume kerja dan lain sebagainya.

PT Bandha Ghara Reksa (Persero) atau BGR Logistics adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berdiri pada tanggal 11 April 1977 di Jakarta. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 1976 BGR Logistics adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pergudangan di bawah Kementerian Perdagangan.

BGR Logistics mempunyai kantor cabang atau Divre (Divisi Regional) berlokasi di Jl. Dr. Wahidin No.85, Jatingaleh, Candisari, Semarang Jawa Tengah. Kantor BGR Logistics cabang Semarang memiliki 12 Unit Gudang milik yang berkapasitas 42.000 ton dengan luas masing-masing gudang 1.440 m² mencakup wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). BGR Divre Semarang memiliki lima divisi, meliputi; *Marketing, Warehouse, Distribution, Finance & Accounting, dan Business Support*.

Sumber daya manusia yang diperlukan oleh industri sekarang adalah yang mempunyai kompetensi dalam pemanfaatan teknologi digital, oleh sebab itu PT. Bandha Ghara Reksa terus melakukan inovasi terutama di bidang Informasi dan Teknologi (IT) untuk menunjang visi dan misi perusahaan. Namun dalam penerapan di lapangan, banyak kendala yang dirasakan oleh para pegawai baik dalam kantor cabang maupun di kantor Gudang. Beban kerja dan tuntutan tugas yang berlebih membuat pegawai rentan terhadap stres kerja, sehingga dapat menimbulkan penurunan produktivitas dan kinerja. Maka dari itu, peneliti melakukan wawancara dengan pegawai PT. Bandha Ghara Reksa untuk mencari hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

Subjek Pertama

“aku BGR dari 2018 mas, ya gitu mas, kerjaan banyak tapi minta cepet selesai, yo mumet toh mas, sering dikejar-kejar sama kantor pusat minta dokumen sama pdf, minta laporan siangnye sore harus dikirim, ya stres mas wong itu data belum jadi sepenuhnya. wah aku kalo disuruh ikut project lagi ga mau mas, pusing, kerjaannya banyak banget bikin puyeng, beneran aku ga sanggup, ya mungkin

kalo ngomongin bonus lumayan tapi ga mau lah, tetep aja kerjanya yang lebih banyak. Pengalaman dari project kemarin, temen-temen juga pada ngeluh, lembur terus ga tau waktu, pernah sampe jam 2 malam dan itu besok paginya harus udah di lapangan, gitu terus mas. Sampe kemarin juga dua orang di tim project itu sampe sakit-sakitan sampe masuk rumah sakit, ada yang sampe keluar masuk opname rumah sakit satunya malah komplikasi mas, awalnya tipes tapi malah ternyata jadi penyakit jantung. di kantor juga tugasnya banyak, aku di bagian GA ngurusin armada, ban, aki, sama pengajuannya sekalian, banyak banget mas itu kan sekarang gudangnya juga megang banyak, ya macem-macem mas ga cuma biaya armada, kadang ya biaya di kantornya gudang itu kaya internet atau komputer minta ganti gitu.

Subjek Kedua

“kerjaanku di kantor ya banyak mas, mau lihat? Sampe sering pusing kepalaku, mumet mas. ya gini kadang saya main game biar gak spaneng, ya lumayan lah ngurangin stres dikit-dikit walaupun nanti pusing lagi, kadang galau gak duwe hiburan. Aku di BGR udah lima tahunan, dari 2015-an lah. Ya pindah-pindah mas, dimutasi sana-sini, tapi sama aja kerjanya banyak hehe. Ya kalo di gudang banyak juga kerjanya sama kaya di kantor, tapi kalo di kantor ga enak diawasi terus, kalo misal ada kerjaan yang gak beres kan langsung kena tegur, ribet mas ujungnya ya nanti mutasi, kalo di gudang kan paling ya bertiga. Kalo mutasi juga gak nanggung mas, bisa sampe papua soalnya sekarang kantor pusat yang mutusin mau dibuang kemana, apa gak nambah puyeng mas dipindah jauh gitu? Ya kalo masih bujang gak masalah mas kasian anak sama istri.

Dari hasil wawancara di atas dapat diasumsikan adanya permasalahan dalam hal stres kerja pada pegawai PT. Bandha Ghara Reksa. Hal ini muncul akibat beban kerja yang berlebih diantaranya: tuntutan kerja yang tinggi, tugas yang banyak, mutasi pegawai dan sebagainya.

Ada faktor utama yang menyebabkan permasalahan pada PT. Bandha Ghara Reksa karena stres kerja. Pendapat Dr. Hans Selye (dalam Supomo, 2018) mengenai stres kerja adalah tubuh yang bereaksi dengan berbeda pada pemicu yang berbeda, seperti panas, dingin, sakit, *anemia*, senang, sedih, dan pengalaman menakutkan “*The non specific response of the body to any demand of it*”.

Stres diartikan berupa reaksi penyesuaian, dipengaruhi oleh ciri khas pribadi dan atau reaksi psikologis seperti dampak dari aktivitas, situasi, atau peristiwa eksternal yang menimbulkan tekanan fisik dan atau psikologis pada individu. (Kreitner dan Kinicki, 2005). Selanjutnya menurut Gibson (2005) beban kerja mengakibatkan kelelahan bukan hanya fisik, tapi juga emosi yang selanjutnya menjadikan sumber stres.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Maharani (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. Penelitian yang dilakukan di BLUD RSUD Kota Banjar menunjukkan adanya pengaruh beban kerja pada stres kerja.

Penelitian lainnya oleh Laelasari (2016) meneliti tentang faktor kondisi pekerjaan yang mempengaruhi stres kerja dengan subjek penelitian pegawai negeri sipil yang berada di badan litbang kesehatan, kementerian kesehatan. Membuktikan bahwa beban kerja dan gaya manajemen memberikan pengaruh pada stres kerja.

Perbedaan penelitian sebelumnya yang dilakukan Maharani (2019) dengan penelitian ini terletak pada variabel tergantung yaitu mengenai kinerja perawat, sedangkan variabel tergantung yang digunakan peneliti hanya stres kerja. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya yang dilakukan Laelasari (2016) dengan penelitian ini, terletak pada variabel bebas adalah kondisi pekerjaan, sedangkan dalam peneliti ini berupa beban kerja. Perbedaan lain dari penelitian sebelumnya juga terletak pada lokasi atau tempat yang digunakan untuk penelitian.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada dan wawancara yang telah dilakukan serta bukti penelitian oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang mendukung, oleh karena itu peneliti bertujuan untuk melangsungkan penelitian yang mengangkat judul Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pegawai PT. Bandha Ghara Reksa (Persero) Divre Semarang.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang, dengan ini peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut : “Apakah ada hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja pegawai?”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan, dengan ini penelitian bertujuan untuk dapat mengetahui adanya hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja pegawai PT. Bandha Ghara Reksa.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan menunjang dan memperkaya keilmuan baik secara tertulis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

a. Manfaat secara teoritis

Penelitian diharapkan berkontribusi dan menambah rujukan bagi penelitian sejenis dalam kajian psikologi industri dan organisasi.

b. Manfaat secara praktis

Penelitian dapat memberikan gambaran mengenai hubungan beban kerja terhadap stres kerja pegawai dan dapat menjadi acuan ukuran untuk evaluasi pegawai di PT. Bandha Ghara Reksa Divre Semarang.