

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi. Sejalan dengan perkembangan zaman, perubahan-perubahan dalam manajemen organisasi, tingkat kebutuhan hidup yang semakin meningkat dan berbagai persoalan lain menuntut adanya kemampuan dari para SDM (karyawan) untuk dapat menyesuaikan diri, baik fisik maupun psikologis. Apabila penyesuaian ini gagal atau salah, maka akan mengakibatkan terjadinya beban kerja sehingga karyawan bisa stres di tempat kerja.

Kinerja SDM adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Tika (2006) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang

dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Robbins (2009) mengemukakan “way of thinking about employee performance is a function of the interaction of ability, motivation, and opportunity”. Maksud dari definisi tersebut kinerja karyawan merupakan sebuah fungsi interaksi kemampuan, motivasi, dan peluang untuk berkinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagan (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja dan stres kerja. Beban kerja merupakan kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ekonomi, setiap beban kerja yang di terima seorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis, beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2002) stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Sari (2003) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber

stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut Phillip L. Rice, Penulis buku Stress and Health, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Stres pekerjaan dapat di artikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Sebagai contoh, beberapa faktor pemicu stress adalah ketidak jelasan apa yang menjadi tanggungjawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan.

Suatu kondisi yang membuat stress seseorang karyawan belum tentu akan dapat membuat stress karyawan lainnya. Konflik yang terjadi di antara karyawan mungkin akan menimbulkan stress pada salah seorang karyawan sedangkan karyawan lainnya tidak mengalaminya. Dari titik pandang organisasi, manajemen perusahaan mungkin tidak peduli bila karyawan mengalami tingkatan stress yang rendah sampai sedang. Alasannya adalah bahwa tingkat semacam itu dapat bersifat fungsional yang mendorong kekinerja karyawan yang lebih tinggi. Tetapi tingkat stres yang tinggi atau bahkan tingkat stress rendah tetapi berkepanjangan dapat membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustasi, sehingga pada gilirannya akan menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja optimal dan prestasi

kerjapun terpengaruh. Alam jangka waktu lebih lama, jika karyawan tidak mampu menahan stress pekerjaan, ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang demikian parah, stress bias membuat karyawan jatuh sakit sehingga tidak mampu masuk kerja, atau bahkan karyawan secara aktif harus mengundurkan diri.

Untuk mengatasi stres kerja yang timbul di perusahaan maka diperlukan dukungan sosial yaitu melalui keluarga, teman dekat, rekan kerja dan lain-lain. Dukungan sosial merupakan kehadiran orang lain yang dapat membuat individu percaya bahwa dirinya dicintai, diperhatikan dan merupakan bagian dari kelompok sosial, yaitu keluarga, rekan kerja dan teman dekat (Sheridan & Radmacher, 1992). Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya.

Beberapa faktor yang menyebabkan perusahaan melakukan langkah-langkah perbaikan diantaranya adalah menurunnya profitabilitas karyawan secara keseluruhan di dalam sebuah perusahaan, adanya persoalan likuiditas yang sangat serius yang dapat mengancam perusahaan dan semakin banyaknya pesaing dalam bisnis yang serupa. Perusahaan menuntut SDM yang handal dan dapat bertahan dari berbagai persoalan yang dihadapi perusahaan. Adanya tekanan-tekanan untuk mencapai target perusahaan tersebut dapat menjadi salah satu pemicu stress kerja karyawan. Stres tidak sendirinya harus buruk, walaupun stress lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stress juga memiliki nilai positif. Namun stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan,

akibatnya pada karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu kinerja mereka. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawannya yang baik secara fisik maupun psikologi.

Perhatian terhadap kondisi karyawan tersebut sangat diperlukan karena karyawan adalah salah satu asset perusahaan yang sangat berharga terhadap keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini adalah keberhasilan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan, serta agar dapat bersaing sesuai dengan kemajuan perkembangan zaman di era globalisasi.

PT. Surya Rengo Containers merupakan industri penghasil karton box (kardus). Bahan baku utama yang digunakan berupa kertas. Salah satu proses produksi dalam pembuatan karton box ini menggunakan alat yang bernama mesin *corrugator* dimana pada alat ini terdapat elemen pemanas yang berfungsi untuk meluruskan kertas. Sumber panas pada elemen pemanas dihasilkan oleh unit *boiler*. Bahan bakar yang digunakan oleh unit *boiler* adalah batubara. PT. SRC ini penghasil karton paling terbanyak dengan kualitas terbaik, oleh karena itu PT. SRC sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi agar mampu bekerja dengan optimal untuk salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan kinerja yang baik serta kondusif, meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir beban kerja, stres kerja dan menciptakan kinerja yang baik serta kondusif.

Hal tersebut juga ditunjang dengan tenaga-tenaga ahli yang professional dengan mengedepankan kecepatan dan ketepatan dalam memberikan hasil yang optimal untuk perusahaan. Hal yang melatarbelakangi permasalahan, bahwa upaya yang dilakukan tersebut belum mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal tersebut terlihat dengan banyaknya pelanggan tetap yang menggunakan jasa PT. SRC mengeluhkan atas pelayanan yang diberikan. Dengan terjadinya keluhan pelanggan tersebut berdampak pada menurunnya jumlah pelanggan, karena jumlah yang dihasilkan karton banyak yang rusak, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1

**Jumlah Karton Box yang dihasilkan perbulan
PT. Surya Rengo Containers**

Bulan	Target perbulan (Ton)	Aktual (Ton)	Realisasi
Juni	3,000	2,577	7.998.446
Juli	2,280	2,324	7.892.450
Agustus	2,760	2,177	7.417.851
September	2,760	2,008	6.703.100
Oktober	3,480	2,495	7.011.635
November	2,880	2,226	6.983.591
Jumlah	14,460	13,807	44.007.073

Sumber : PT. Surya Rengo Containers, 2015

Berdasarkan hasil jumlah karton yang dihasilkan PT. SRC perbulan selama bulan Juni sampai Agustus mengalami peningkatan, tetapi untuk bulan September sampai November mengalami penurunan. Dengan terbuktinya hasil jumlah karton yang dihasilkan tersebut memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan PT.

SRC pada 3 bulan terakhir mengalami penurunan. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan bahwa faktor yang menjadi penyebab diantaranya karena beban kerja yang diberikan berlebihan, tanpa didukung dengan kepemimpinan yang mampu mensupport dan mendirect karyawannya dengan baik. Sehingga terjadi permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu terjadinya stres kerja karena tidak didukung dengan sistem yang memadai, banyaknya tugas-tugas yang diberikan, adanya kecenderungan dari pimpinan yang tinggal perintah, tanpa melihat kondisi pekerjaan karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

”PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA SDM PADA PT. SURYA RENGO COUNTAINERS DEMAK”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT. Surya Rengo Containers?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja SDM pada PT. Surya Rengo Containers?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Mendiskripsikan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT. Surya Rengo Containers.
2. Mendiskripsikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja SDM pada PT. Surya Rengo Containers.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Memberikan pengalaman kepada penulis untuk menerapkan dan memperluas wawasan penerapan teori dan pengetahuan yang telah diterima di dalam perkuliahan pada kegiatan nyata.

2. Bagi Pimpinan PT. SURYA RENGU CONTAINERS

Hasil penilaian ini di harapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja SDM bagi karyawan di PT. SURYA RENGU CONTAINERS.

3. Bagi penelitian lain

Rekomendasi untuk penelitian lain untuk mengkaji variabel lain di luar model penelitian lain, sehingga dapat dirumuskan sebagai konsep baru dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.