

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

organisasi perlu melakukan berbagai usaha salah satunya adalah diadakan pengembangan kemampuan dan keterampilan untuk Organisasi merupakan tempat di mana orang berkumpul dan melakukan interaksi dengan orang lain. Organisasi terbentuk karena adanya persamaan visi dan misi yang ingin dicapai. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas maka akan dapat menghambat tujuan dari perusahaan, sehingga karyawan merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan. Hal ini membuat karyawan bekerja secara efektif dan berkopetensi dengan karyawan lainnya untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri, manusia cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada dalam dirinya maupun dari luar keinginannya.

Stres merupakan masalah cukup besar yang dihadapi banyak orang, stres itu tidak kasat mata, tidak bisa dilihat hanya bisa dialami,

pengalaman stres adalah bersifat pribadi. Tekanan yang datang dari berbagai arah, mempengaruhi dalam cara dan waktu yang berbeda-beda di beberapa keadaan, stres dapat menjadi begitu besar dan tidak mampu ditahan.

Stres kerja adalah suatu kondisi negatif yang timbul dari interaksi antara individu dan pekerjaan yang menyebabkan terjadinya perubahan pada dirinya yang menimbulkan penyimpangan-penyimpangan, fungsi-fungsi normal, perasaan lelah, tersiksa, cemas, enggan ke tempat kerja, sulit berkonsentrasi, cepat tersinggung, dan marah merupakan sebagian perasaan dan kondisi yang dialami oleh karyawan yang mengalami stres. Setiap orang akan memberikan reaksi yang berbeda-beda terhadap berbagai situasi stress. Sejumlah orang cepat sedih, kecewa atau marah karena masalah sepele. Sebaliknya beberapa orang bersikap dingin, tenang dan santai walaupun menghadapi masalah yang berat. Adapula seseorang yang disaat tertentu bersikap tenang namun diwaktu yang lain cepat marah dalam menghadapi permasalahan yang sama.

Stres kerja merupakan masalah cukup besar yang dihadapi banyak orang. Tekanan datang dari berbagai arah, mulai dari lingkungan kerjanya, individu maupun organisasi dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam cara dan waktu yang berbeda. Hasibuan (2009) menyatakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif,

tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Siagian (2007) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini berarti karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Sasono (2004) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Jika orang dapat mengatur atau mengelola stres dengan baik maka secara psikologis akan membutuhkan semangat dan motivasi dalam bekerja. Sebaliknya jika stres terlalu berlebihan akan menyebabkan terganggunya kesehatan baik secara fisik maupun non fisik. Individu yang mengalami stres akan tampak pada perilakunya seperti emosi tidak stabil, suka menyendiri, perasaan tidak tenang, sulit tidur dan sebagainya. Untuk mengurangi dampak stres yang berlebihan maka suatu mendorong karyawan lebih efektif dan efisien dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan suatu prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja merupakan sebuah kegiatan dan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dikatakan berprestasi apabila karyawan dalam melaksanakan suatu kerja dapat melaksanakan dengan baik di mana tujuan dan sasaran kerja sesuai dengan target.

Prestasi kerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu sistem kepegawaian di mana seseorang akan naik atau turun jabatannya, sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapainya (Handoko, 2000).

Seperti yang kita ketahui stres berhubungan dengan prestasi kerja. Menurut David dan Newstrom (1996) stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*disfungsional*) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai puncak, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kerja. Apabila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan

mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan mulai kehilangan kemampuannya untuk mengendalikan dan menjadi tidak mampu mengambil keputusan. Akibatnya prestasi kerja menjadi nol, dan karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit dan tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan, dan tidak mungkin diberhentikan. Setiap orang akan memberikan reaksi yang berbeda-beda terhadap berbagai situasi stres. Pelaksanaan kerja tergantung dari berbagai stres, tetapi kita juga harus mengetahui bahwa didalam organisasi stres juga dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) bahwa: “Lingkungan kerja adalah perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan”.

Supardi dalam Handaru, dkk (2013) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara

fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan. Secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas karyawan. Menurut Khatibi, *et al.* (2009), faktor pekerjaan yang berkaitan dengan stres kerja karyawan, meliputi: tugas pekerjaan, faktor lingkungan kerja dan faktor yang berhubungan dengan jadwal kerja mencakup variabel seperti tingkat kompleksitas pekerjaan, keragaman tugas, suhu, kebisingan, tingkat kebebasan dan waktu penyelesaian pekerjaan.

Stres individu yang dimaksudkan adalah stres kerja yang bersumber dari diri individu sendiri. Stres dari individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu sebagai berikut : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

Stres individu menurut Gitosudarmo dan Nyoman (2000) bersumber dari dalam individu itu sendiri, seperti kepribadiannya, nilai, kebutuhan, tujuan, umur dan kondisi kesehatan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres individu adalah stres kerja yang bersumber dari dalam diri individu.

Menurut Robbins (2008) faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin

dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain.

Sumber stres kerja yang dipengaruhi oleh faktor individual menurut Khatibi, *et al.* (2009), meliputi: ambiguitas peran, volume pekerjaan yang overload, kualitas hubungan interpersonal, kurangnya dukungan sosial dan jenis kepribadian.

Stres organisasi yaitu stres yang dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam dalam organisasi (*organizational stressor*). Faktor-faktor tersebut meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi lingkungan kerja (Anatan dan Ellitan dalam Anggraeni, 2013).

Khatibi, *et al.* (2009) menjelaskan bahwa stres kerja dapat dialami oleh pekerja karena ketidaksesuaian antara tuntutan organisasi dan kapasitas individu.

Luthan (2006) menyebutkan bahwa selain stresors potensial yang terjadi di luar organisasi, terjadi juga stresors yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri. Meskipun organisasi terbentuk dari kelompok dan individu, terdapat dimensi yang lebih makro level, khususnya pada organisasi yang terdapat stresors di dalamnya. Stresors makro level dapat dibedakan menjadi: 1) Kebijakan dan strategi administratif, 2) Struktur dan desain organisasi, 3) Proses organisasi, 4) Kondisi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres organisasi adalah stres yang dialami oleh karyawan yang disebabkan oleh faktor-faktor dari organisasi.

Stres yang berasal dari dalam organisasi seperti faktor lingkungan fisik, faktor pekerjaan, faktor kelompok kerja, faktor organisasi, dan faktor karier (Gitosudarmo dan Nyoman, 2000)

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja yang terletak di jalan IKIP PGRI No. 50 Sonopakis Yogyakarta di mana perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi dan menjual produk Cindramata. Dagadu pertama kali digagas oleh 25 orang yang merupakan mahasiswa dan alumni mahasiswa arsitektur Universitas Gadjah Mada Yogyakarta pada tahun 1994. PT. Dagadu Jogja bertekad untuk meningkatkan dan mengembangkan usahanya yang telah berjalan sejak tahun 1994 hingga sekarang. Untuk mengembangkan usahanya dibutuhkan kekreatifan para karyawan untuk membuat desain grafis yang bertemakan ikon kota Yogyakarta. Dalam membuat desain grafis tidaklah mudah, setiap karyawan juga pernah kehabisan ide-ide dan mengalami kendala dalam mengaplikasikan desain sehingga membuat karyawan mengalami stres dan harus memutar otak supaya bisa menghasilkan hasil yang maksimal.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *stressor* kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Dagadu Jogja. Pengaruh stres kerja dengan prestasi kerja masih merupakan

masalah yang perlu untuk dikaji dan dibahas lebih lanjut. Menurut (Davis dan Newstrom, 1996) menyatakan bahwa stres kerja dapat bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, tergantung seberapa besar kekuatannya, seberapa besar pengaruhnya dan seberapa besar karyawan dapat menghadapinya.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi dituntut untuk mampu mengelola dan memaksimalkan potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja pada organisasi, sehingga kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi dapat menunjukkan kinerja yang maksimal. Pertama, apabila lingkungan tempat bekerja dirasa telah memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja kepada sebuah perusahaan maka secara otomatis akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kedua, apabila stres individu bisa dikontrol atau dikendalikan dengan baik maka akan menjadi dampak positif untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Ketiga, Organisasi apabila kepemimpinan di dalam organisasi kaitannya terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan, maka akan berdampak positif atau meningkatnya terhadap kinerja karyawan.

Dari paparan tersebut maka permasalahan dalam penelitian yang diangkat adalah apakah ada pengaruh signifikan variabel *stressor* kerja (*stressor*

lingkungan kerja, *stressor* individu, *stressor* organisasi) terhadap prestasi kerja karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Stressor* Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel *stressor* kerja (*stressor* lingkungan kerja, *stressor* individu, *stressor* organisasi) terhadap prestasi kerja karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan wawasan dan pengalaman untuk menerapkan ilmu yang di peroleh di bangku perkuliahan sehingga mengetahui realisasinya pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai sumber informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam memutuskan kebijakan perusahaan di masa yang akan datang terutama menyangkut masalah *stressor* kerja sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat yang akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.