

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Ketatnya persaingan usaha dewasa ini menuntut perusahaan untuk bisa menyesuaikan diri guna menghadapi setiap tantangan-tantangan yang ada. Dengan diterapkannya perdagangan bebas menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawar bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Salah satu tuntutan tersebut yaitu bagaimana perusahaan bisa secara responsif menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan eksternal semestinya juga diikuti oleh perubahan internal perusahaan agar dapat beradaptasi terhadap lingkungannya.

Perusahaan pemerintah maupun swasta sekarang dan di masa mendatang menghadapi tantangan yang akan mempersulit perusahaan berkompetitif dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat karena terjadinya berbagai perubahan yang sangat cepat. Perusahaan perlu mengantisipasi segala perkembangan yang terjadi dalam masyarakat guna mengetahui seberapa jauh pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhannya. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang potensial yang mampu menjalankan fungsi perusahaan guna mengarah pada pencapaian tujuan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama perusahaan dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab

manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakannya dan memeliharanya, disamping itu manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang dan jasa. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan dan keikutsertaan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak buruk kepada karyawannya. Salah satu dampak buruk akibat dari kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Terjadinya stres merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan karena posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan. Stres kerja merupakan masalah yang sering terjadi di dalam perusahaan. Tidak adanya dukungan sosial, kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, gaya kepemimpinan yang otoriter, kelompok kerja yang tidak harmonis, tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor, dan juga kelebihan beban kerja (*work overload*) merupakan penyebab utama terjadinya stres.

Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial disini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa para karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman dan sebagainya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan sekerjanya, baik pimpinan maupun bawahan akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

Kondisi lingkungan kerja bisa berupa suhu yang panas, terlalu dingin, terlalu sesak, dan kurang cahaya bisa mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan dapat memicu timbulnya stres kerja. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian

temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Di samping itu, kebisingan juga memberi andil untuk munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi seorang karyawan akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, selain itu dapat terhindar dari kebosanan dan kelelahan fisik maupun mental yang biasa dialami pada diri seorang karyawan. Suasana kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan tercipta bila semua pihak menginginkan ketertiban dalam bekerja. Namun kurangnya perhatian perusahaan pada lingkungan kerja akan membawa dampak yang buruk yaitu karyawan enggan bekerja karena ruang kerja tidak kondusif dan ini akan mengganggu bagi karyawan dan pada akhirnya dapat mengakibatkan stres kerja.

Faktor selanjutnya yang dapat menyebabkan stres karyawan adalah gaya kepemimpinan yang otoriter. Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung otoriter. Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan atau dalam menentukan kebijakan perusahaan. Kepemimpinan seperti ini secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi diri karyawan. Karyawan yang tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan perusahaan akan membuat karyawan merasa terabaikan. Karyawan akan seperti robot yang hanya bekerja sesuai perintah tanpa diberikan hak untuk mengembangkan kreatifitas mereka. Keinginan-keinginan yang tidak tersalurkan tersebut akan menumpuk dalam pikiran karyawan yang bisa mengganggu pikiran dan mental karyawan.

Selain itu yang mempengaruhi stres kerja karyawan adalah kelompok kerja yang tidak harmonis. Kelompok kerja yang tidak harmonis akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja. Dengan adanya ketidaknyamanan tersebut maka pekerjaan yang dilakukan akan terasa lebih berat. Motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan akan berkurang sehingga karyawan mudah merasa jenuh. Jika keadaan ini terus berlangsung maka dapat dipastikan karyawan tersebut akan mengalami stres kerja. Disamping itu, pembagian tugas yang tidak sesuai atau tidak merata dalam kelompok juga dapat mengakibatkan stres.

Faktor lain yang menyebabkan stres karyawan adalah tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Karyawan yang tidak mendapat kesempatan dalam membuat keputusan akan merasa seperti diabaikan dan itu dapat menimbulkan stres pada karyawan. Selain itu, banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya.

Faktor berikut yang mempengaruhi stres karyawan adalah kelebihan beban kerja (*work overload*). Seorang karyawan memiliki kapasitas diri yang berbeda satu sama lainnya. Kelebihan beban kerja (*work overload*) akan mengakibatkan kelelahan fisik dan psikologis pada diri karyawan. Kelebihan beban kerja (*work overload*) mengacu kepada jumlah pekerjaan yang terlalu banyak dibebankan bagi karyawan dan waktu untuk mengerjakan pekerjaan itu relatif singkat dan di luar batas kemampuan karyawan tersebut.

Dalam zaman modern seperti saat ini, penemuan berbagai peralatan kerja modern sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Namun di sisi yang lain, dengan adanya peralatan kerja yang canggih tidak menutup kemungkinan beban pekerjaan bagi karyawan juga bertambah. Dalam arti bahwa dengan adanya mesin-mesin baru yang membuat produktivitas kerja meningkat, tidak selalu berarti berkurangnya beban kerja bagi karyawan. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi karyawan yang lebih besar dari yang sebelumnya. Karyawan akan tetap mengalami kelebihan beban kerja (*work overload*). Jika keadaan ini terus berlanjut, tidak menutup kemungkinan karyawan akan mengalami stres kerja yang secara langsung akan menurunkan kinerjanya.

PT Harapan Widyatama Pertiwi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pipa PVC yang berada di Sunter, Jakarta Utara. Sebagai perusahaan yang cukup besar, PT. Harapan Widyatama Pertiwi tentu saja berusaha untuk mencegah munculnya stres kerja pada karyawan demi meningkatkan kinerja dan kontribusi karyawan bagi perusahaan.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti, terindikasi bahwa di perusahaan tersebut ditemukan permasalahan mengenai kelebihan beban kerja yang mempengaruhi psikologis, fisik, dan perilaku karyawan. Hal ini ditandai dengan seringnya karyawan mengeluh karena banyaknya jumlah pekerjaan, perselisihan antara karyawan karena masalah pekerjaan, kurangnya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir, dan jumlah gaji yang dianggap belum layak. Masalah-masalah tersebut akan berpengaruh terhadap kondisi internal karyawan

dan bisa menyebabkan stres karyawan. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menyebabkan stres kerja, yaitu:

1. Tidak adanya dukungan sosial
2. Kondisi lingkungan yang tidak nyaman
3. Gaya kepemimpinan yang otoriter
4. Kelompok kerja yang tidak harmonis
5. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan
6. Kelebihan beban kerja (*work overload*)

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres karyawan. Karena keterbatasan peneliti dalam waktu, dana, dan tenaga, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja karyawan?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoretis

Untuk memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan.

b. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan kinerja maupun produktivitas karyawan dengan menetapkan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.