

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan sektor ekonomi yang pesat mengakibatkan semakin tumbuh dan berkembangnya dunia usaha dan pertumbuhan bisnis secara tidak langsung akan memacu perkembangan industri di tanah air.

Dalam dunia usaha yang semakin maju dan berkembang tersebut, maka semakin banyak perusahaan yang didirikan. Perusahaan-perusahaan tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu mendapatkan keuntungan. Dalam hal ini, asset paling penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan. Selain itu, karyawan juga berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Perusahaan harus mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan jika perusahaan tidak didukung oleh karyawan yang bekerja secara efektif dan efisien maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang memuaskan atau bahkan bisa mengalami kegagalan.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memberdayakan potensi karyawannya guna menunjukkan eksistensinya dalam hal yang positif yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan menjadi semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan merasa senang dan kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Namun, pada kenyataan yang ada saat ini terlihat bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan *World Investment Report 2003*, peringkat indeks kinerja Indonesia menempati urutan ke 138 dari 140 negara di atas Gabon dan Suriname. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Indonesia masih tergolong rendah.

Segala harapan karyawan dan target akan tercapai apabila karyawan mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan dan beban kerja yang dihadapi. Tetapi dalam proses penyesuaian tersebut mungkin karyawan mengalami berbagai masalah yang disebabkan oleh oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu motivasi, kompensasi, fasilitas kerja, kecerdasan emosional, tingkat pendidikan, komitmen karyawan dan stres kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan bila mereka menginginkan karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya pemberian motivasi, karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Karyawan akan memenuhi tugasnya sesuai dengan standar atau bahkan melampaui standar sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat. Namun pada kenyataannya saat ini, banyak perusahaan yang tidak dapat memotivasi karyawannya seperti dalam hal pemenuhan kebutuhan materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah karyawan sehingga karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja yang tentunya akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan.

Kompensasi yang adil dan mensejahterakan akan dapat memacu semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Namun pada saat ini, banyak perusahaan memberikan kompensasi yang tidak adil, diskriminatif dan tidak mampu mensejahterakan karyawan sehingga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan yang rendah.

Di samping motivasi dan kompensasi, fasilitas kerja juga harus mendukung karena hal ini menjadi salah satu penunjang terwujudnya kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang kurang memadai seperti alat-alat produksi yang sudah tua akan menurunkan kinerja karyawan. Banyak karyawan pada suatu perusahaan menggunakan peralatan kantor yang minim sehingga kinerja akan menurun. Hingga saat ini masih saja ada perusahaan yang kurang memperhatikan hal-hal tersebut.

Kualitas emosional juga mempengaruhi kinerja karyawan. Emosi berperan besar terhadap suatu tindakan bahkan dalam pengambilan keputusan secara rasional. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya, banyak karyawan di Indonesia yang kurang dapat mengambil keputusan secara rasional dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan karyawan. Karyawan dengan latar belakang tinggi akan memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas sehingga dapat memberikan kontribusi berupa ide-ide yang bermanfaat terhadap perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Namun, banyak perusahaan saat ini masih memiliki karyawan dengan tingkat pendidikan yang rendah sehingga kurang memberikan kontribusi besar kepada perusahaan. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menjadi rendah.

Selain tingkat pendidikan karyawan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi akan berkontribusi memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan akan bertanggung jawab dan menjaga hal-hal yang dirahasiakan perusahaan.

Namun, banyak perusahaan yang memiliki karyawan dengan komitmen rendah sehingga mereka tidak sungguh-sungguh bekerja, mudah membicarakan masalah perusahaan pada orang lain, dan sering menunda tugas sehingga dapat berpengaruh pada rendahnya kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Kehidupan dalam era globalisasi seperti sekarang ini tidak lepas dari berbagai masalah yang menghambat pola pikir masyarakat khususnya pada karyawan dalam suatu perusahaan. Masalah yang muncul tidak hanya berasal dari kehidupan pribadi, namun juga berasal dari sekitar lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti menghadapi masalah yang rumit untuk diselesaikan sehingga menimbulkan stres kerja. Hal ini menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Karyawan tidak selalu merasa pekerjaan yang dijalannya akan berjalan tanpa masalah. Dari masalah-masalah yang muncul dalam pekerjaan akan membuat karyawan merasa stres karena masalah tersebut tidak dapat teratasi.

Karyawan yang dapat mengatasi stres kerja tersebut akan tetap fokus untuk dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik. Karyawan dalam mengerjakan suatu tanggung jawab dituntut untuk mampu menghasilkan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Namun pada kenyataannya, banyak karyawan yang tidak dapat mengendalikan stres kerja sehingga mengganggu keseimbangan fisik, psikologis dan perilaku mereka. Karyawan akan sulit untuk berkonsentrasi dalam bekerja, menarik diri dari lingkungan kerja serta kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur.

Selain itu, karyawan juga rentan melakukan kesalahan dalam bekerja dikarenakan mereka tidak dapat mengendalikan stres atas beban kerja yang banyak. Lambat laun hal ini akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

PT Gikoko Kogyo Indonesia merupakan salah satu perusahaan manufaktur pembuat mesin ramah lingkungan yang terdapat di kawasan Jakarta Timur. Menurut pengamatan di lapangan dan informasi dari karyawan setempat, masih banyak karyawan yang mengalami masalah pada kinerja mereka karena tingginya stres kerja yang mereka alami.

Gejala rendahnya kinerja pada karyawan di PT Gikoko Kogyo Indonesia adalah itu tekanan akan target-target perusahaan yang tinggi membuat karyawan memiliki beban yang cukup berat. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Fenomena penurunan kinerja terlihat pada hasil kinerja periode Januari-Juni tahun 2011 yang menunjukkan bahwa 30 dari 62 menunjukkan bahwa kinerja mereka tidak mencapai target dan pada periode Januari-Juni 2011 menunjukkan 38 dari 62 karyawan mengalami penurunan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja pada karyawan di PT Gikoko Kogyo Indonesia.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang stres kerja dengan kinerja pada karyawan di PT Gikoko Kogyo Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi karyawan rendah
2. Kompensasi karyawan rendah
3. Fasilitas kurang memadai
4. Kecerdasan emosional karyawan kurang
5. Tingkat pendidikan karyawan rendah

6. Rendahnya komitmen karyawan
7. Stres kerja karyawan tinggi yang berpengaruh pada kinerja karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah rendahnya kinerja karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja pada Karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Kegunaan Teoretis

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah untuk mengembangkan wawasan berpikir yang kritis, kreatif dan dinamis serta memberikan pengetahuan tentang permasalahan di perusahaan mengenai stres kerja dengan kinerja pada karyawan.

2. Kegunaan Praktis,

Kegunaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai bagaimana cara pengelolaan karyawan sebagai sumber daya manusia sehingga lebih positif dan efektif dengan mengontrol tingkat stres kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan eksistensi perusahaan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan mengenai permasalahan yang terjadi dalam perusahaan upaya meningkatkan kinerja karyawan.