

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Pencapaian tujuan organisasi merupakan fokus utama dibentuknya suatu organisasi. Suatu organisasi akan berhasil mencapai tujuannya apabila sumber daya manusia yang bekerja dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam kegiatan organisasi, karena karyawan dianggap sebagai suatu aset perusahaan, disamping faktor-faktor produksi lainnya, seperti modal, material, dan teknologi. Karyawan selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena karyawan menjadi perencana, penggerak dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sebagai faktor perencana, penggerak dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi. Tuntutan tersebut membuat karyawan bekerja keras bahkan melebihi kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut mengakibatkan ketidakseimbangan antara tuntutan dari organisasi dan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga membuat karyawan bekerja di bawah tekanan dan mengalami stres kerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi tekanan yang dialami karyawan karena ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan dalam sebuah pekerjaan. Banyak faktor yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja, diantaranya karena lingkungan kerja, beban kerja, terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan,

ketidakjelasan peran, dukungan sosial, hubungan dengan rekan kerja, dan kecerdasan emosional.

Kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres kerja. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang mendukung terciptanya suatu pelaksanaan kerja yang aman dan nyaman. Seperti suhu udara yang tidak terlalu panas atau dingin dan penerangan yang cukup. Bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif sangat diharapkan oleh setiap karyawan karena selain dapat membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja, juga membantu lancarnya suatu pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti suhu yang terlalu panas, penerangan yang buruk, dan ruang kerja yang sempit menyebabkan ketidaknyamanan dan mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja seperti ini memperlambat kegiatan di dalam perusahaan dan memacu timbulnya stres kerja.

Stres kerja juga dipengaruhi oleh beban kerja. Setiap karyawan memiliki batas kemampuan tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja terjadi ketika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kemampuan karyawan tersebut untuk bekerja. Selain itu, pekerjaan tersebut dirasa sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan.

Banyaknya pekerjaan yang ditargetkan oleh perusahaan dan pemberian tugas yang beragam akan membuat karyawan mengalami kelebihan beban kerja. Beban kerja yang berlebih membuat karyawan mengalami kelelahan fisik dan psikologis.

Keadaan seperti ini membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan harapan dan menimbulkan stres kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi stres kerja adalah terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan ini berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki oleh karyawan. Pada kondisi tertentu perusahaan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Tetapi seringkali karyawan merasa tidak memiliki waktu yang cukup atau merasa kekurangan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Terlalu banyak tugas yang harus dikerjakan dan terlalu sedikit waktu untuk mengerjakannya membuat karyawan merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja karena merasa tidak mampu menyelesaikan tugasnya berdasarkan waktu yang telah ditetapkan. Akibatnya, karyawan bekerja dengan tidak maksimal dan hasil kerja tidak sesuai dengan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Ketidakjelasan peran juga dapat mempengaruhi stres kerja. Ketidakjelasan peran muncul karena karyawan tidak merasa yakin akan perannya dan pekerjaan yang dilakukannya. Dalam hal ini, pihak manajemen perusahaan bertugas untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai peran yang harus dijalankan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik, untuk mengetahui tujuan dari pekerjaan, dan mengetahui apa yang diharapkan untuk dikerjakan dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka.

Ketidakjelasan peran membuat karyawan bekerja dalam ketidakpastian. Bekerja di dalam keadaan seperti itu membuat karyawan merasa ragu dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut meningkatkan kecemasan, ketegangan, dan penurunan produktivitas yang akhirnya akan menimbulkan stres kerja.

Selain itu, stres kerja juga dipengaruhi oleh dukungan sosial. Dukungan sosial meliputi dukungan dari rekan kerja, dukungan dari atasan, dan dukungan dari keluarga. Dukungan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan, memberikan semangat yang positif pada diri karyawan dalam bekerja, dan membantu karyawan mengatasi masalah yang dialami saat bekerja.

Stres kerja akan cenderung muncul pada karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Karyawan yang tidak mendapatkan dukungan sosial akan cenderung mengalami stres kerja karena tidak mendapatkan dorongan semangat dari orang sekitarnya dalam bekerja dan merasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

Kemudian, stres kerja dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja. Hubungan rekan kerja merupakan hubungan yang dimiliki antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, baik itu atasan maupun bawahan. Hubungan kerja yang baik diantara karyawan sangat diperlukan agar menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hubungan dengan rekan kerja yang menyenangkan dan saling memberikan dukungan akan menimbulkan rasa kepercayaan antar pekerja dan memperlancar kegiatan pekerjaan di perusahaan.

Karyawan tidak dapat mengungkiri bahwa tidak semua rekan kerjanya bersifat seperti yang diharapkan. Kesalah pahaman yang menyebabkan

perselisihan kerap terjadi di dalam perusahaan. Suasana seperti ini membuat karyawan merasa tidak nyaman berada di dalam perusahaan dan mengganggu kelancaran pekerjaan sehingga menimbulkan stres kerja .

Selanjutnya, stres kerja juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional membantu karyawan untuk mengenali dan menggunakan emosinya dengan baik di dalam perusahaan. Dengan tingkat kecerdasan emosional yang baik karyawan akan mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan akan bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan dengan kecerdasan emosional yang rendah akan mudah mengalami stres kerja. Hal ini disebabkan karena ketidakmampuan karyawan menggunakan emosinya dengan baik dalam mengatasi masalah di lingkungan perusahaan. Rendahnya kecerdasan emosional juga menyebabkan karyawan mudah frustrasi apabila menghadapi hambatan dalam bekerja, sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mengalami stres kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengatasi stres kerja pada karyawannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui kebenaran apakah kecerdasan emosional berhubungan dengan stres kerja pada karyawan di PT Bakrie Tosanjaya *Plant Cakung*.

PT. Bakrie Tosanjaya *Plant Cakung* merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yang memproduksi komponen otomotif atau transportasi. PT. Bakrie Tosanjaya *Plant Cakung* bergantung pada pengalaman

dan tujuan didirikan untuk selalu meningkatkan kualitas produk, harga yang kompetitif dan memastikan pengiriman tepat waktu produk-produknya.

Sebagai pelopor dalam segmen ini, PT. Bakrie Tosanjaya *Plant Cakung* berusaha untuk memenuhi permintaan pasar yang tinggi dengan meningkatkan kapasitas produksi dan menambahkan keadaan teknologi seni dan mesin terbaru, dan peralatan kontrol terkomputerisasi.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan PT. Bakrie Tosanjaya *Plant Cakung* dituntut untuk menjadi karyawan yang berkompetensi dan memiliki keahlian agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Tuntutan tersebut membuat karyawan merasa bekerja di dalam tekanan dan menimbulkan stres kerja. Untuk menyelesaikan masalah tersebut, tidak hanya dibutuhkan kecerdasan intelektual tetapi dibutuhkan juga kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional dapat digunakan untuk mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan. Sehingga, karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik tidak akan mudah mengalami stres kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
2. Beban kerja yang berlebihan
3. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan
4. Ketidakjelasan peran dalam pekerjaan

5. Tidak adanya dukungan sosial
6. Hubungan dengan rekan kerja yang tidak baik
7. Kecerdasan emosional yang rendah sehingga menyebabkan stres kerja pada karyawan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja. Tetapi dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka peneliti hanya membatasi permasalahan pada hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai bahan kajian penelitian lebih lanjut, serta untuk bahan bacaan yang diharapkan

dapat memberikan wawasan pengetahuan kepada pembaca, terutama mengenai stres kerja dan kecerdasan emosional.

2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna dalam memberikan informasi tambahan kepada PT. Bakrie Tosanjaya *Plant* Cakung dalam pengambilan keputusan, serta menjadi bahan masukan yang dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi pembuat kebijakan perusahaan, mengenai hal-hal yang menyangkut manajemen stres kerja dan kecerdasan emosional maupun masalah lain yang dihadapi oleh perusahaan.