

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin tingginya persaingan yang dihadapi oleh perusahaan dewasa ini, mengharuskan setiap perusahaan memiliki strategi yang benar – benar akurat dan sumber daya yang mendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor utama yang mendukung perusahaan tersebut menjadi suatu perusahaan yang berkualitas adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Namun dalam menghadapi kondisi persaingan yang semakin tinggi, akan menuntut beban kerja yang tinggi pula bagi para karyawan dalam perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung kepada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu hal yang sangat penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia senantiasa selalu melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penentu dalam suatu keberhasilan organisasi. Peran serta dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting seiring dengan semakin besarnya suatu organisasi. Suatu perusahaan besar yang memiliki teknologi yang canggih tanpa dilengkapi oleh sumber daya manusia yang

berkualitas akan membuat perusahaan tersebut tersingkirkan dalam persaingan yang semakin ketat, sehingga beberapa perusahaan memandang bahwa sumber daya manusia sebagai suatu aspek yang perlu dikembangkan dan diperlakukan sama dengan aspek lainnya. Pentingnya peranan sumber daya manusia membuat perusahaan menangani masalah sumber daya manusia lebih serius.

Namun pada kenyataannya, hingga saat ini masih banyak perusahaan yang hanya menitikberatkan kemajuan perusahaan dengan hasil atau laba yang diraih, sedangkan sumber daya manusia atau karyawannya tidak terlalu diperhatikan. Oleh karena itu, saat ini tidak sedikit karyawan yang mengalami dampak negatif dari sikap tersebut. Salah satu dampak negatif yang sering dialami yaitu stres kerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai akibatnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres, seperti menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang kronis. Karyawan sering mudah marah dan menunjukkan sikap tidak kooperatif atau bahkan menggunakan obat penenang secara berlebihan. Keadaan tersebut dapat terjadi akibat penyebab lain, namun hal itu pada umumnya adalah gejala stres kerja.

Pemahaman akan sumber – sumber stres yang disertai kemampuan untuk mencegah, mengatasi, serta mengendalikan stres adalah penting sekali bagi

atasan dan bawahan serta siapa saja yang terlibat dalam organisasi. Selain dipengaruhi oleh faktor – faktor yang bersumber dari luar organisasi, stres kerja juga dipengaruhi oleh faktor – faktor yang berasal dari dalam organisasi yaitu, lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif, beban kerja yang berlebihan (work overload), konflik peran, keterlibatan kerja (job involvement).

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan lingkungan yang mendukung terciptanya suatu pelaksanaan kerja yang nyaman, aman, dan tidak bising. Seperti suhu udara yang tidak terlalu panas dan dingin, desain kantor yang dirancang sesuai dengan kebutuhan dan pekerjaan, cahaya yang cukup, ruang kerja yang tidak sempit serta terhindar dari kebisingan. Bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif sangat diharapkan oleh setiap karyawan karena selain dapat membuat seseorang merasa nyaman untuk bekerja, juga membantu lancarnya suatu pelaksanaan pekerjaan yang dapat meminimalisir stres pada lingkungan kerja.

Lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif seperti suhu yang terlalu panas atau dingin, desain kantor buruk, yang membuat karyawan kurang memiliki privasi atau menghambat interaksi sosial, cahaya yang buruk, dan ruang kerja yang sempit. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam temperatur udara tetapi juga sirkulasi udara. Di samping itu, kebisingan juga memberi andil dalam munculnya stress kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain. Lingkungan kerja seperti ini menyebabkan pekerja mudah mengalami stres di

lingkungan kerja yang buruk.

Hal lain yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan (work overload). Banyaknya tugas yang harus dikerjakan, terlalu beragam hal yang harus dilakukan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan maka karyawan akan mengalami kelebihan beban kerja. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, namun akan menjadi sumber stres apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan karyawan. Setiap karyawan mempunyai batas kemampuan yang berbeda – beda. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan hendaknya disesuaikan dengan kemampuan.

Stres terhadap pekerjaan akan mengganggu penyelesaian pekerjaan. Tetapi bagaimana jika pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan, maka karyawan akan mengalami kelebihan beban kerja (work overload) yang akan mengakibatkan kelelahan fisik dan psikologis. Keadaan seperti ini, cepat atau lambat akan mengakibatkan gejala fisiologis yaitu stres, stres terhadap pekerjaan akan mengganggu penyelesaian pekerjaan.

Konflik peran dapat mempengaruhi stres kerja. Konflik peran merupakan ketidakcocokan antara harapan–harapan yang berkaitan dengan suatu peran dengan kebutuhan dan nilai–nilai individu. Setiap karyawan bekerja sesuai dengan peranannya dalam organisasi artinya setiap karyawan mempunyai tugas yang harus dilakukan sesuai dengan aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan. Tetapi karyawan tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah.

Konflik peran muncul jika seorang karyawan mengalami adanya pertentangan antara tugas – tugas yang harus dilakukan dengan tanggung jawab yang dimiliki, dan tuntutan – tuntutan yang bertentangan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya. Sebagai akibatnya karyawan yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang ambing-dan serba salah dalam bekerja sehingga akan berdampak pada keadaan psikologis karyawan, dan pada akhirnya akan menjadi pemicu terjadinya stres kerja.

Keterlibatan kerja (Job Involvement) didefinisikan sebagai suatu tingkatan identifikasi psikologis yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain job involvement merupakan suatu tingkatan dimana karyawan merasa tertarik dengan pekerjaannya. Dari definisi tersebut secara logis kita dapat memperkirakan suatu kondisi dimana karyawan mengalami stres, dan hal itu terkait dengan ketertarikannya dalam menjalankan pekerjaan.

Dengan demikian kita dapat mengetahui bahwa *job involvement* memiliki hubungan dengan stres kerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi kerja dimana karyawan akan merasa tertarik dengan pekerjaan yang dijalannya, dan hal ini diharapkan akan mampu untuk mengatasi masalah stres kerja yang dihadapi oleh karyawan.

PT. Intimura Electrindo merupakan Asosiasi kontraktor listrik dan mekanikal Indonesia. Sebagai perusahaan yang cukup besar PT. Intimura Electrindo berusaha untuk menangani masalah yang berkaitan dengan keterlibatan kerja dan stres kerja yang dihadapi para karyawan demi

meningkatkan dedikasi dan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan bahwa stres kerja karyawan juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif
2. Adanya beban kerja yang berlebih (*work overload*)
3. Konflik peran yang terjadi di tempat kerja
4. Tingginya keterlibatan dengan pekerjaan (*job involvement*)

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah stres kerja 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 keterlibatan kerja dengan stres kerja karyawan pada PT. Intimura Electrindo”.

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah dan latar belakang masalah maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan stres kerja karyawan pada PT. Intimura Electrindo?”

E. Kegunaan Penelitian

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

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dalam studi di jenjang perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

a. Bagi mahasiswa UNJ

Dapat dijadikan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi.

b. Bagi UNJ

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta. Guna dapat dipergunakan sebagai bahan referensi di lain waktu.

3. Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan keterlibatan kerja (*job involvement*) pada karyawan dengan mengurangi tingkat stres kerja.

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan keterlibatan kerja (*job involvement*) dengan stres kerja pada karyawan.