

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, banyak perusahaan yang saling berkompetisi dalam meningkatkan dan mengembangkan usahanya agar lebih unggul dari perusahaan pesaing lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam persaingan bisnis tersebut karena mereka dituntut untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam dirinya guna mencapai tujuan perusahaan. Namun pada kenyataannya, hingga saat ini masih banyak perusahaan yang hanya menitikberatkan kemajuan perusahaan dengan hasil atau laba yang di raih sehingga sumber daya manusia atau karyawan tidak terlalu di perhatikan. Oleh karena itu, saat ini tidak sedikit karyawan yang mengalami dampak negatif dari sikap tersebut. Salah satu dampak negatif yang sering di alami oleh karyawan yaitu stres.

Stres merupakan gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor dari dalam maupun dari luar organisasi, yang dapat di juga dipengaruhi oleh tidak adanya kemampuan untuk menanggulangi kejadian dan reaksi terhadap kejadian tersebut. Stres dengan sudut pandang positif dapat menimbulkan motivasi untuk dapat bekerja dengan kinerja tinggi, namun pada kenyataannya seringkali stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan pengaruh yang merusak dan berbahaya bagi kesehatan karyawan. Karyawan yang mengalami stres dapat menyebabkan gangguan psikologis

maupun fisik. Karyawan akan selalu merasa tertekan, tegang, mudah marah, dan sulit untuk berkonsentrasi. Dampak yang nyata secara fisik, karyawan dapat terserang penyakit seperti jantung, hipertensi, dan gangguan pencernaan. Maka dari itu, stres negatif pada tingkat tinggi akan membawa dampak yang berbahaya bagi karyawan.

Mengingat sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan maka sumber daya manusia tersebut perlu dibina dengan baik dan terarah agar dapat di dayagunakan secara tepat dan optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Namun, pada kenyataannya perusahaan cukup sulit untuk mencegah agar karyawannya tidak mengalami stres.

Kasus stres kerja banyak terjadi di berbagai organisasi, seperti pada PNS di Timor Leste. PNS di Timor Leste pada akhirnya lebih banyak memilih bekerja di badan-badan dunia PBB yang ada di Timor Leste, ataupun memilih bekerja di konsulat-konsulat perwakilan negara asing yang ada di Timor Leste¹. Hal ini tentu saja menimbulkan kerugian yang amat besar bagi instansi terkait. Sebuah lembaga penelitian terhadap stres di Amerika Serikat memperkirakan bahwa stres di tempat kerja menyebabkan pengusaha di Amerika Serikat terpaksa merugi sekitar 300 juta dollar Amerika Serikat setiap tahunnya akibat menurunnya produktivitas, serta meningkatnya ketidakhadiran, turnover, konsumsi minuman keras dan biaya pengobatan karyawan. Jepang secara berkala memantau tingkat stres yang terjadi di tempat kerja dan menemukan bahwa jumlah karyawan yang merasakan tingkat stres tinggi dalam menjalani pekerjaan sehari-hari mengalami peningkatan dari

¹http://etd.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&bu_ku_id=50602&obyek_id=4 (Di akses pada 19 Februari pukul 00.59 WIB)

51% di tahun 1982 menjadi hampir dua pertiga dari total populasi pekerja yang ada di tahun 2000. Pada tahun yang hampir sama yaitu sekitar tahun 2000an, lebih dari 6000 perusahaan di Inggris mengeluarkan rata-rata lebih dari 80 ribu dollar Amerika untuk membayar kerusakan yang ditimbulkan akibat stres pada karyawan². Masih banyak kasus stres kerja lainnya yang terjadi di berbagai perusahaan/organisasi.

Karyawan seringkali mendapatkan pekerjaan yang banyak yang harus di selesaikannya. Beban kerja yang berlebihan ini dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan psikologis pada diri karyawan. Keadaan seperti ini, cepat atau lambat akan mengakibatkan seorang karyawan mengalami gejala psikologis seperti merasa tertekan, mudah marah, dan gejala psikologis lainnya yang akan mengacu pada stres kerja. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh *National Institute for Occupational Safety and Health* menyatakan bahwa berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan di *Families and Work Institute* 25 % pekerja sering dan bahkan sangat sering di buat stres oleh pekerjaannya dan berdasarkan hasil survey yang dilakukan di Universitas Yale 29% pekerja sedikit merasa stres atau bahkan sangat stress di tempat kerja³. Contoh kasus lainnya, terjadi pada pabrik pakaian milik Swedia Hennes & Mauritz AB (H&M) yang berdiri di Kamboja. Sebanyak 148 pekerjanya jatuh pingsan saat bekerja dan banyak pekerja yang terganggu kesehatannya. Hal ini dikarenakan terlalu banyaknya jam kerja yang di bebaskan kepada para pekerja sehingga membuat mereka lelah dan tidak memperhatikan

²<http://bolehngblog.blogspot.com/2010/12/manajemen-stres-di-tempat-kerja.html> (Di akses pada 14 febuari pukul 00.30 WIB)

³http://genkeis.multiply.com/journal/item/214/Stres_di_Tempat_Kerja?&show_interstitial=1&u=%2Fjournal%2Fitem (Di akses pada 13 febuari pukul 21.48 WIB)

kondisi kesehatannya⁴. Beban kerja yang di berikan kepada karyawan secara berlebihan dapat membawa dampak negatif untuk karyawan tersebut yang apabila tidak segera mendapatkan perhatian dari perusahaan dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja.

Stres kerja juga bisa terjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya⁵. Dalam suatu organisasi terdapat gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Namun yang paling sering di gunakan yaitu gaya kepemimpinan demokratis, otoriter, maupun gabungan dari keduanya. Saat ini tidak sedikit pemimpin perusahaan maupun pemimpin divisi menganut gaya kepemimpinan otoriter. Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk mentukan kebijakan perusahaan. Kepemimpinan seperti ini secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi diri karyawan. Ketidakterlibatan karyawan dalam menentukan keputusan-keputusan yang menentukan kemajuan atau mundurnya karyawan akan membuat karyawan merasa terabaikan. Karyawan akan merasa tidak di berikan hak untuk mengembangkan kreatifitas mereka. Keinginan-keinginan karyawan yang tidak tersalurkan akan menumpuk dan berdampak menjadi beban pikiran yang akan mengganggu mental karyawan.

Faktor lain yang dapat memicu terjadinya stres kerja, yaitu struktur organisasi. Pada umumnya karyawan berpendapat struktur organisasi yang ada di perusahaan sudah jelas dalam mendeskripsikan jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing karyawan sesuai dengan jabatannya. Selain itu, struktur

⁴http://international.okezone.com/read/2011/08/26/411/496510/ratusan-pekerja-kamboja_pingsan (Di akses pada 15 febuari Pukul 00.41)

⁵<http://bdksemarang.org/index.php?start=10> (Di akses pada 14 febuari pukul 00.38 WIB)

organisasi yang jelas juga dapat menggambarkan alur komunikasi yang jelas pula, sehingga karyawan mengetahui dari mana informasi diperoleh dan kepada siapa harus bertanggung jawab. Hal ini dapat mempengaruhi kewenangan yang di miliki oleh seseorang dalam organisasi tersebut. Apabila struktur organisasi kurang jelas maka karyawan akan sulit untuk menentukan suatu keputusan. Keadaan seperti ini akan mempengaruhi proses psikologis dalam diri karyawan tersebut. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya.

Setiap pekerjaan tentunya mempunyai tenggat waktu penyelesaian yang berbeda-beda. Namun, terkadang perusahaan memberikan waktu yang sempit bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang mendesak dapat membuat karyawan merasa tertekan dan menjadi stres. Seperti hasil penelitian yang di lakukan oleh salah satu surat kabar menunjukkan bahwa banyak karyawan yang merasa stres akibat sedikitnya waktu yang di berikan untuk berproduksi (*deadline*)⁶. Terbatasnya waktu yang di berikan perusahaan untuk menyelesaikan tugasnya membuat karyawan merasa terburu-buru untuk mengerjakannya. Karyawan akan menjadi tertekan karena harus bertindak cepat untuk menyelesaikannya dengan kondisi bagaimanapun. Hal seperti ini dapat memicu karyawan mengalami stres kerja.

Kurangnya dukungan sosial yang di dapatkan oleh karyawan dapat memicu stres kerja. Stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Para karyawan sering kali

⁶Majalah Kedokteran Indonesia, Volume: 58, Nomor: 8, Agustus 2008

mengalami stres kerja karena mereka tidak mendapat dukungan (khususnya moral) 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.

Hal lainnya yang berpengaruh pada stres kerja dapat dilihat dengan adanya konflik antar individu dalam suatu organisasi. Meskipun terdengar mudah, konflik antara staf bisa berujung terganggunya proses kerja dan perusahaan itu sendiri. Melemahnya semangat kerja, rutinitas kerja yang terganggu, kerja sama tim yang tidak lagi solid, sehingga produktivitas yang menurun. Membiarkan situasi ini akan mengakibatkan kerugian yang lebih besar⁷. Konflik yang terjadi dengan rekan kerja dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman hingga pada akhirnya karyawan akan merasa tertekan dan stres.

Faktor lain yang menyebabkan stres kerja, yaitu lingkungan kerja. lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya selain itu dapat terhindar dari kebosanan dan kelelahan fisik maupun mental yang sering kali dialami pada diri seorang karyawan. Namun pada kenyataannya, perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerja. Masih terdapat beberapa perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang kurang layak. Kurangnya perhatian perusahaan pada lingkungan kerja ini membawa dampak yang buruk untuk karyawan. Semangat karyawan akan

⁷<http://hanyaberita.com/tips-atasi-konflik-individu-di-tempat-kerja/14580/> (Di akses pada 23 febuari pukul 03.00 WIB)

menurun karena ruang kerja yang tidak kondusif atau nyaman seperti ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin⁸. Dengan ketidaknyaman mereka di lingkungan kerjanya dapat mengganggu kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat berdampak stres kerja pada karyawan tersebut.

Dari hal-hal di atas, dapat kita ketahui bahwa stres kerja di pengaruhi oleh banyak faktor yang diantaranya yaitu kelebihan beban kerja, gaya kepemimpinan yang kurang tepat, struktur organisasi yang kurang jelas, tekanan atau desakan waktu, kurangnya dukungan sosial, adanya konflik antar individu, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Melihat berbagai fakta yang ada, kasus stres kerja masih banyak terjadi dan dapat di pengaruhi oleh berbagai macam faktor di sekitarnya. Dari hasil pengamatan peneliti, penanganan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di beberapa perusahaan belum dapat tercapai dengan optimal. Oleh karena itu, rentan akan ancaman stres kerja yang terjadi pada karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang stres kerja pada karyawan.

⁸http://genkeis.multiply.com/journal/item/214/Stres_di_Tempat_Kerja?&show_interstitial=1&u=%2Fjournal%2Fitem (Diakses pada 13 febuari pukul 21.48)

B. Identifikasi Masalah

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

1. Beban kerja yang lebih
2. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat
3. Struktur Organisasi yang kurang jelas
4. Tekanan atau desakan waktu
5. Dukungan sosial dalam bekerja yang rendah
6. Adanya konflik antar individu
7. Lingkungan kerja yang kurang nyaman

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi di atas ternyata stres kerja memiliki beberapa permasalahan yang cukup luas. Oleh karena itu dikarenakan keterbatasan yang di miliki oleh peneliti dari segi waktu, biaya, dan tenaga maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat di rumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan stres karyawan?”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti

Menambah pengalaman dan pengetahuan bagi peneliti. Selain itu juga sebagai sarana mengasah kemampuan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah lingkungan kerja dan hubungannya dengan stres kerja karyawan.

2. Perusahaan

Referensi untuk perusahaan agar dapat mengambil keputusan guna untuk mencegah dan meminimalisir terjadinya stres pada karyawan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Menambah literatur bacaan pada perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Pusat tentang Sumber Daya Manusia khususnya hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan.

4. Bagi masyarakat

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang lingkungan kerja dan hubungannya dengan stres kerja karyawan.