

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan zaman menyebabkan setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas usahanya agar dapat bertahan dalam ketatnya perkembangan usaha yang ada. Sebagai kunci utama dalam mempertahankan kualitas adalah sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut. Sumber daya yang paling utama adalah sumber daya manusia. Karyawan adalah sumber daya manusia yang paling utama sebagai penggerak untuk maju mundurnya suatu perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan sangat diperlukan. Oleh karena itu, perlu dipikirkan bagaimana caranya agar para karyawan dapat bekerja dengan baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penunjang tercapai tujuan perusahaan. Baik tujuan perusahaan dalam jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang.

Pengukuran kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja perusahaan dan perencanaan tujuan di masa mendatang. Berbagai informasi dihimpun agar pekerjaan yang dilakukan dapat dikendalikan dan dipertanggung jawabkan. Hal ini dilakukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas pada seluruh proses bisnis perusahaan.

Gambaran mengenai kinerja perusahaan dapat diperoleh dari dua sumber, yaitu informasi finansial dan informasi non finansial. Informasi finansial didapatkan dari penyusunan anggaran untuk mengendalikan biaya, sedangkan informasi non finansial merupakan faktor kunci untuk menetapkan strategi yang dipilih guna melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.

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 beberapa factor. Factor – factor tersebut yaitu motivasi, kompensasi, fasilitas kerja, kecerdasan emosional, tingkat pendidikan, komitmen karyawan dan stres kerja.

Kondisi lingkungan kerja menyangkut jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Jaminan K3 mencakup keselamatan dan kesehatan pekerja dan setiap orang di lingkungan kerja, keselamatan dan aset-aset dan alat produksi serta keselamatan dari hasil itu sendiri. Kecelakaan kerja dapat mengakibatkan pekerja meninggal, sakit keras atau cacat sehingga tidak mampu bekerja untuk sekian lama. Kecelakaan kerja dapat mengakibatkan mesin rusak dan berhenti

berproduksi¹.oleh sebab itu perusahaan harus melihat kondisi kinerja agar tidak mengalami kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil analisis dan wawancara Peneliti dengan beberapa karyawan PT. Nagaria Semesta peneliti melihat adanya suatu fenomena yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan kurang maksimal dengan pekerjaan yang diberikan,yang membuat mereka stress, sehingga mereka bekerja dengan bermalas – malasan dan hasil pekerjaan mereka pun menjadi tidak maksimal. Dalam masalah ini banyak hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan meningkat dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah terpenuhinya hak karyawan. Karena dengan terpenuhinya hak para karyawan, mereka akan merasa perusahaan benar-benar mengerti dan menilai kinerja mereka, sehingga motivasi kerja mereka akan meningkat . Tetapi pada kenyataannya tidak semua perusahaan selalu dapat memenuhi hak para karyawannya, seperti yang terjadi pada PT. Metro Batavia, karyawannya mengancam akan melakukan aksi merebahkan diri di jalanan. Sebelum melakukan aksi, para karyawan ini terlebih dulu memblokir pintu M1 bandara Soekarno Hatta. Langkah ini bertujuan untuk pertama meminta jaminan pesangon karyawan yang utama yang dibayar sebesar Rp 41,1 miliar. Kedua, menjaga agar kreditur lain tidak masuk sebagai pihak yang termasuk membeli hak istimewa.² Jadi perusahaan tidak dapat memenuhi kinerja

¹ [www.republika-kinerja –mantan –karyawan html](http://www.republika-kinerja-mantan-karyawan.html) (Diakses pada tanggal 3 Oktober 2013)

² <http://www.beritasatu.com/industri-perdagangan/103332-mantan-karyawan-batavia-air-ancam-tutup-jalan.html> (diakses pada tanggal 20 Maret 2013)

dari karyawannya dan menjadikan karyawan itu merasa tidak puas dan dianggap kinerja mereka sia – sia.

Selanjutnya manajemen perusahaan itu sendiri. Factor ini sangat berpengaruh karena setiap karyawan pasti bergantung kepada perintah dari atasan. Jika para atasan tidak *care* atau memiliki perhatian yang lebih bagi karyawan, itu akan sangat berdampak negatif bagi kejiwaan karyawan itu sendiri, yang akan berimbas pada rendahnya motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itu setiap perusahaan sangat perlu memperhatikan setiap karyawannya, tidak hanya menjadikan karyawan sebagai mesin pencetak pundi-pundi rupiah. Namun pada kenyataannya, masih saja terdapat pihak manajemen yang tidak melakukan kerjanya dengan baik, seperti buruknya kinerja manajemen pada PT. Nagaria Semesta yang dinilai melakukan pelanggaran peraturan ketenagakerjaan. Misalnya, mempekerjakan pekerja outsourcing lewat tender. Akibatnya, perusahaan outsourcing yang menawarkan harga paling murah yang menang, sehingga kesejahteraan pekerja terabaikan.³ Hal-hal yang semacam ini dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja, jadi karyawan merasa tidak dipandang dan diperlakukan tidak adil oleh pihak perusahaan. Dan ini pun menjadi salah satu alasan terjadinya aksi yang dilakukan para buruh (karyawan).

Motivasi didalam melakukan pekerjaan adalah hal yang sangat penting. Karena dapat meningkatkan semangat para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Mereka menjadi merasa memiliki tanggung

³<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt513db19a72654/masalah-ketenagakerjaan-di-bumn-harus-cepat-diselesaikan> (diakses pada tanggal 20 Maret 2013)

jawab lebih dalam pekerjaan itu sendiri. Namun pada kenyataan yang terjadi masih banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Beberapa perusahaan memiliki prosedur kerja yang sudah terarah dan tidak begitu sulit untuk diikuti. Jika para karyawan menjalankan tugasnya dengan benar dan sesuai arahan manajemen dan instruksi atasan, seharusnya bisa menghasilkan kinerja yang baik. Namun masih banyak karyawan yang merasakan bahwa motivasi yang didapat kurang, sehingga mereka menjadi bermalas-malasan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Potensi kemampuan yang ada tidak digunakan dengan sepenuh daya dan upaya. Jika saja karyawan bisa bekerja dengan tingkat motivasi yang tinggi, perusahaan akan diuntungkan dengan kinerja karyawan yang meningkat. Karyawan jadi rajin bekerja dan termotivasi tinggi akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan⁴. Meningkatnya motivasi kerja pada diri karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dan akan berdampak positif dalam melakukan pekerjaan.

Dan faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Surat kabar Ming Pao di Hong Kong, melaporkan bahwa salah satu kerabat dekat Insinyur mengklaim kematian rekan kerjanya itu dikarenakan “stres kerja”, setelah bekerja 34 jam tanpa istirahat. Dampak dari laporan surat kabar yang terbit langsung direspon positif oleh Perusahaan dengan mengumumkan pemberian 30 persen bonus pada karyawannya untuk meningkatkan dan membantu terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik selain itu kerja lembur karyawan akan dikurangi sehingga bisa lebih banyak waktu untuk beristirahat. Aktivis ketenagakerjaan

⁴<http://www.WordPress.com> oleh rezawismail. (diakses pada tanggal 27 Maret 2013)

menuduh perusahaan memiliki gaya manajemen yang kaku, dan karyawannya dipaksakan untuk bekerja terlalu keras, namun Foxconn menyangkal tuduhan ini. Dalam setahun ini di Perusahaan Foxconn “Sepuluh pekerjanya telah bunuh diri dan tiga lainnya melakukan percobaan bunuh diri, rata-rata mereka tewas karena terjun dari atas bangunan. Perwakilan Foxconn Terry Gou berjanji untuk berusaha mencari jalan keluar agar kejadian bunuh diri maupun percobaan yang dilakukan karyawan tidak terjadi lagi kedepannya.⁵ Kasus ini menerangkan mengenai aksi protes para pekerja Foxconn di China yang mengatakan bahwasanya pihak perusahaan tidak memikirkan hak para pekerja. Upah yang diberikan tidak setimpal dengan apa yang dikerjakan. Hal tersebut terbukti dengan tewasnya salah satu karyawan PT. Foxconn yang mati dirumahnya akibat stress kerja. Stres yang dialami pekerja tersebut dikarenakan perusahaan menuntut untuk bekerja keras tanpa istirahat.

Seperti halnya pada tempat penelitian PT. Nagaria Semesta berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan, peneliti melihat adanya tanda – tanda yang mengarah kepada tingkat stress kerja yang dialami oleh para karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan pada perusahaan tersebut.

Dan berdasarkan penjelasan di atas, Peneliti menyimpulkan apa saja faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja yakni tidak terpenuhinya hak karyawan, buruknya manajemen perusahaan, rendahnya tingkat motivasi, dan

⁵<http://heruzi.wordpress.com/kumpulan-kasus-kasus-nyata-bentuk-prilaku-stres-kerja-motivasi-dan-kepuasan-kerja/> (diakses pada tanggal 1 Mei 2013)

meningkatnya stres kerja. Perhatian dan kepedulian perusahaan terhadap karyawan yang harus selalu ditingkatkan untuk dapat menyelesaikan masalah rendahnya kinerja. Dengan melihat dampaknya masalah yang terjadi dalam kinerja ini, peneliti menjadi tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai masalah kinerja kerja tersebut.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Lingkungan Kerja yang tidak Kondusif
2. Buruknya manajemen perusahaan
3. Rendahnya tingkat motivasi
4. Kurangnya Sarana dan Prasarana
5. Meningkatnya stres kerja.

C. Pembatasan Masalah

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

D. Perumusan Masalah

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

E. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memiliki kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, untuk pengembangan wawasan keilmuan. Serta memperoleh pengetahuan tentang hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan dimasa mendatang guna pencapaian tujuan maupun pengembangan kualitas perusahaan. Selain itu, sebagai bahan masukan dalam usaha memecahkan masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan
3. Bagi perpustakaan, menambah koleksi perpustakaan UNJ serta sumber referensi bagi rekan mahasiswa lain yang mungkin akan mengadakan penelitian di masa yang akan datang sehingga menambah wawasan berpikir.
4. Bagi institusi, yaitu Universitas Negeri Jakarta sebagai bahan referensi pustaka.