

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini sudah menjadi kepentingan dan kebutuhan di setiap negara untuk terus berusaha meningkatkan pembangunannya di berbagai bidang, tidak terkecuali bidang ekonomi. Pembangunan ekonomi tersebut mempengaruhi setiap unsur-unsur di dalamnya, salah satunya pengaruh yang ditimbulkan adalah persaingan yang menuntut perusahaan melakukan yang terbaik, oleh karena itu setiap elemen dalam perusahaanpun harus ditingkatkan.

Keberhasilan untuk meningkatkan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusianya atau dengan kata lain karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, namun pada kenyataannya banyak perusahaan yang hanya menitikberatkan modal dan juga laba yang diterima. Karyawan pun merasa terabaikan, mengalami suatu ketidakpuasan, hingga menimbulkan stres pada beberapa karyawan.

Stres merupakan suatu respon dan juga ketegangan yang terjadi pada seseorang , karena situasi yang terjadi tidak sesuai dengan harapan. Stres dapat terjadi dikarenakan faktor baik luar maupun dari dalam. Stres menimbulkan pengaruh positif dan negatif bagi seseorang. Stres dapat menjadi sebuah motivator, dengan adanya stres terkadang memacu untuk meningkatkan kinerja, namun stres

yang berlebihan dan tidak terkendali akan melemahkan, dan menggerogoti hidup. Stres yang tidak dapat teratasi juga dapat menyebabkan seseorang tidak bahagia.

Mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia bagi suatu perusahaan, maka sumber daya tersebut perlu diperhatikan, dibina, dibimbing agar dapat memberikan kinerja yang baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, namun pada kenyataannya untuk mencegah terjadinya stres pada karyawan mengalami banyak kendala dan hambatan-hambatan. Hal ini disebabkan banyaknya faktor-faktor yang memicu terjadinya stres diantaranya: beban kerja yang berlebihan, desakan waktu menyelesaikan pekerjaan, klien yang bermasalah, gaya kepemimpinan, teman kantor, dan lingkungan kerjayang tidak kondusif.

Pekerjaan merupakan pendorong bagi seorang karyawan untuk berprestasi, namun kenyataan yang terjadi banyak karyawan yang memperoleh beban kerja yang berlebih. Dimana hal ini menjadi penyebab stres pada karyawan, dan mengakibatkan kelelahan kondisi fisik dan psikologis.

Pemicu stres juga dipengaruhi oleh waktu yang diberikan kepada seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, apabila waktu yang diberikan tersebut sesuai, karyawan dapat dengan tenang menyelesaikan pekerjaannya, dan menghasilkan pekerjaan yang baik. Namun faktanya perusahaan hanya memberikan waktu yang singkat kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang banyak dan bertumpuk, sehingga karyawan mengalami stres berupa kecemasan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila ada kejelasan peran dalam organisasi, namun pada faktanya perusahaan terkadang memberikan peran ganda kepada karyawan, sehingga sering timbul ketidakjelasan peran karyawan dalam perusahaan tersebut, dengan tidak jelas peran yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan tersebut juga tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sehingga menimbulkan stres.

Klien juga merupakan faktor penting bagi seorang karyawan untuk mengembangkan jaringan kerjanya, dengan memiliki klien yang banyak dan juga hubungan yang baik dengan mereka, maka dapat dikatakan kepuasan orang lain akan kinerja karyawan semakin besar. Namun permasalahannya klien yang suka mencari masalah juga sering ditemui karyawan, hal itu memicu stres, karena menimbulkan kelelahan psikologis menghadapinya.

Faktor lain yang mempengaruhi stres adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan, terdiri dari berbagai macam, diantaranya: gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan situasional. Apabila seorang karyawan mendapat pemimpin yang demokratis dan situasional, maka karyawan tersebut tidak perlu khawatir akan tindakan semena-mena dari pimpinan, karena apabila pimpinan memiliki gaya demokratis, maka dia akan mendengar suara/pendapat karyawannya, seperti halnya dengan seorang pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan situasional, pemimpin tersebut dapat menyesuaikan diri dengan waktu dimana ia harus mengambil keputusan dengan mendengarkan suara karyawan, atau mengambil keputusan secara sepihak. Namun pada kenyataannya saat ini tidak sedikit pemimpin perusahaan atau pimpinan, menganut gaya otoriter.

Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang tidak melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan / kebijakan perusahaan. Kepemimpinan ini mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Tidak adanya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, membuat karyawan merasa tidak diperhatikan, selain itu karyawan tidak dapat bekerja sesuai dengan kemampuan mereka, karyawan merasa dibatasi dan juga tidak dapat berkreaitivitas. Hal tersebut menimbulkan baik gejala fisik atau mental bagi karyawan diantaranya kebosanan karena mereka tidak dapat berkreaitivitas, dan juga kelelahan fisik karena keputusan pemimpin yang tidak sesuai dengan pendapat mereka. Hal ini pun akan memacu adanya stres pada karyawan tersebut

Teman kantor juga mempengaruhi tingkat stres karyawan. Teman kantor yang mau membantu, baik, kompak, akan memberikan hubungan yang harmonis. Teman kantor dapat menjadi motivasi karyawan untuk lebih giat bekerja dan dapat menolong pada saat menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan menumpuk. Namun permasalahan yang ada tidak semua teman kantor dapat dan mau membantu kita, sehingga kita tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan tidak dapat ditangani, menimbulkan perasaan terkucil dan memicu stres .

Salah satu faktor penting yang juga mempengaruhi stres pada karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menimbulkan semangat dalam bekerja, dan membuat karyawan terhindar dari kebosanan. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif dapat mencegah kelelahan psikologis dan fisik, karena karyawan merasa nyaman, aman, senang serta terhindar dari beberapa penyakit. Namun permasalahan yang sering timbul dalam

hal ini, perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerja mereka hal tersebut dapat dilihat dari lingkungan kerja yang tidak kondusif dan juga nyaman. Hal tersebut mempengaruhi stres pada karyawan tersebut, baik menimbulkan gejala fisik berupa penyakit-penyakit baik saluran pencernaan, pernafasan, dan juga kulit, sedangkan untuk gejala psikis menyebabkan karyawan mudah marah dan bosan, serta mempengaruhi perilaku karyawan dengan meningkatnya ketidakhadiran kerja.

PT Mawatindo adalah perusahaan yang berdiri pada tanggal 21 Januari 1976. Sejak berdiri sampai sekarang kantor pusat PT Mawatindo berada di Jl. Cimandiri No.6 Lt. III/5, Cikini Jakarta Pusat. Memiliki cabang-cabang di daerah Kalimantan, Papua, Medan, dan sejumlah daerah lainnya. Awal terbentuknya perusahaan ini atas kesepakatan bersama dari para pemilik saham yang ingin mendirikan perusahaan bersama.

PT Mawatindo bergerak dalam beberapa biro, diantaranya: biro pembangunan, teknik dan perbengkelan. Biro pembangunan yang dilakukan PT Mawatindo seperti pemborong, perencana, dan pelaksana bangunan-bangunan, jalan-jalan, jembatan-jembatan dan pengairan. Biro teknik yang berperan sebagai pemborong, perencana, dan pelaksana instalasi listrik, telepon, gas dan air ledeng. Selain itu juga bergerak dalam biro perbengkelan dan alat konstruksi, perindustrian alat atau peralatan teknik dan berdagang peralatan teknik.

Dari hasil pengamatan peneliti PT Mawatindo belum menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti warna ruangan yang membosankan, suhu yang terlalu panas ataupun dingin, kebisingan dari peralatan mesin dan juga

karyawan yang gaduh, kantor yang kurang terjaga keamanannya, fasilitas yang jumlahnya kurang, dan juga ruang kantor yang kurang terawat kebersihannya terutama dalam bagian program dan evaluasi, oleh karena itu karyawan PT Mawatindo tersebut rentan akan ancaman stres.

Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan stres pada karyawan PT Mawatindo.

Salah satu alasan peneliti mengambil subjek penelitian pada perusahaan tersebut, karena belum ada penelitian yang berkaitan dengan topik yang peneliti angkat sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara lingkungan kerja terutama lingkungan kerja fisik dengan stres pada karyawan PT Mawatindo.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Beban kerja yang berlebih
2. Ketidaksiesuaian waktu penyelesaian beban kerja dengan jumlah beban kerja
3. Ketidajelasan peran
4. Klien yang suka mencari masalah
5. Gaya kepemimpinan yang otoriter
6. Teman kerja yang tidak membantu
7. Lingkungan kerja tidak kondusif

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah stres pada 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 Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Pada Karyawan”.

Dimana indikator stres dapat diukur dari gejala fisik (sakit kepala, mudah berdebar-debar, gangguan tidur dan kelelahan), gejala perilaku (menunda pekerjaan, absen, menurunnya prestasi, perilaku makan tidak normal), gejala psikologis (sulit berkonsentrasi, mudah marah, gelisah, bosan, murung, kecewa, perasaan terpencil).

Sedangkan untuk lingkungan kerja, yang dalam hal ini adalah lingkungan kerja fisik, dapat diukur dengan indikator penerangan, wana, udara, fasilitas, kebisingan, keamanan, dan ruang kantor.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan stres pada karyawan PT Mawatindo?”

### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi peneliti, dapat memberikan wawasan pengetahuan, teoretis dan juga pengalaman tentang masalah pada karyawan, yaitu lingkungan kerja fisik, stres, dan hubungan antara keduanya.
2. Bagi Perusahaan, memberikan wawasan pengetahuan bagaimana meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat menurunkan tingkat stres pada karyawan
3. Bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wawasan ilmu dan bahan kajian tentang masalah manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi penelitian berikutnya.
4. Bagi Masyarakat, sebagai satu sumbangan bagi ilmu pengetahuan di bidang ekonomi, terutama mengenai masalah lingkungan kerja terhadap stres pada karyawan.