

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah sumber organisasi yang paling penting. Tercapainya misi perusahaan tidak lepas dari keberhasilan sumber daya karyawan. Produktivitas sumber daya dapat ditentukan oleh kepuasan kerja karyawan di lingkungan kerja serta profesionalitas karyawan dalam memiliki *strategi coping* atas masalah pribadi yang dimilikinya. Apabila karyawan memiliki *strategi coping* yang kurang baik, maka dapat terjadi adanya tekanan yang dirasakan karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut mengalami stress kerja.

Stress kerja telah diidentifikasi sebagai salah satu penyebab masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja dan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Faliza (2017) yang menyatakan bahwa karyawan yang terkena *stress* kerja tidak mampu mengoptimalkan tenaga kerjanya, akibatnya berdampak negatif terhadap kinerjanya. *Stress* kerja merupakan reaksi fisik dan psikologis yang disebabkan karena perubahan di lingkungan, tuntutan, atau kondisi internal yang dapat mengganggu dan berdampak pada hasil kerja individu. Menurut Beehr dan Newman (1978), *stress* kerja yaitu sebuah situasi yang muncul karena interaksi manusia dengan pekerjaan. *Stress* kerja juga dapat diartikan sebagai faktor eksternal yang mendistraksi fungsi psikis, fisik, dan kimiawi dalam individu (Nykodym dan George, 1989 dalam Anugerah & Prabandini, 2019). *Stress* dapat terjadi ketika sumber daya seseorang dalam suatu organisasi dianggap tidak menentu, dan ketika orang tersebut tidak dapat mampu menggapai atau mempertahankan sumber daya dengan cara yang dapat dilakukan.

Lingkungan sosial menjadi salah satu penyebab terjadinya *stress* kerja, yang mana individu akan bertindak sesuai dengan kebutuhan lingkungan

sosialnya yang dipengaruhi oleh orang-orang yang hidup di sekitarnya (Korman, 1977 dalam Wijono 2015). Secara garis besar, stress di tempat kerja biasanya dikaitkan dengan efek negatif pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan. Menurut Pleck (1980), stress kerja yang dialami individu dalam kehidupannya memiliki efek atau dampak pada kehidupan lain dengan tanpa diduga. Dengan kata lain, pada tuntutan pekerjaan, jika melebihi sumber daya yang dimiliki individu maka akan berakhir dengan peningkatan ketegangan. Hal ini dapat mempengaruhi perubahan perilaku pekerja atau karyawan, misalnya rendahnya produktivitas, absensi, dan komitmen organisasi.

Yozgat (2013) menyatakan bahwa apabila karyawan mendapat tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, maka stres pada pekerjaan dapat meningkat. Adanya keterkaitan antara individu dengan tempat kerja, dan antara tempat kerja dengan orang lain dapat menyebabkan stres. Tempat kerja yang memiliki suhu tinggi, kebisingan, kondisi kerja yang berbahaya, dan ruang yang ramai dapat meningkatkan stress pekerjaan (Ekawarna, 2020).

Stress di tempat kerja dapat disebabkan oleh tekanan, tuntutan karyawan, tanggung jawab peran, kesalahpahaman, kecemasan/penghakiman, permusuhan, dan reaksi emosional terhadap sistem pemerintah daerah di tempat perusahaan itu berada. *Stress* di tempat kerja sering kali disebabkan oleh tanggung jawab pekerjaan, hierarkis, dan hubungan antara rekan kerja dengan klien. Namun, penyebab *stress* tidak hanya disebabkan dari dalam perusahaan, tetapi juga karena menyangkut masalah pribadi yang terjadi pada keluarga karyawan sendiri yang menjadikan efek negatif terhadap perusahaan dan karyawan itu sendiri (Rosmalina, 2020).

Bagi perusahaan, *stress* kerja dapat menimbulkan defisit finansial pada perusahaan yang signifikan. Hal tersebut terjadi apabila karyawan pada perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas. Jerrold S. Greenberg (2002) menyatakan bahwa, seperti perkiraan ILO (*International Labor Organization*), memperkirakan biaya akibat *stress* di tempat kerja adalah 200 milyar dollar pertahun. Biaya ini termasuk biaya sakit harian, biaya rawat inap

dan rawat jalan, dan biaya yang terkait dengan penurunan produktivitas. Lingkungan pekerjaan juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya karyawan akan lebih produktif jika memiliki lingkungan kerja yang baik. Menurunnya produktivitas bisa juga terjadi akibat dari dalam perusahaan tersebut, karyawan tidak merasakan kepuasan kerja. Hal tersebut bisa dipengaruhi karena perkembangan teknologi pada masa sekarang, akan tetapi masih ada perusahaan yang menggunakan mesin pabrik atau teknologi industri yang tertinggal dengan perusahaan lain, sehingga karyawan pada perusahaan tersebut merasa kesulitan dalam mencapai target produksi yang telah ditentukan.

Karyawan merupakan *asset* yang sangat berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Manajemen *stress* yang tidak memadai oleh manajemen akan mencegah pencapaian tujuan organisasi atau bisnis. Sebuah perusahaan pasti membutuhkan tim sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas produk perusahaan.

Setiap organisasi akan selalu memastikan bahwa sumber daya selalu dilibatkan dan digunakan untuk menciptakan produktivitas kerja yang tinggi dan mendapatkan tujuan produksi yang telah ditetapkan. Akan tetapi, produktivitas kerja dapat mengalami penurunan apabila individu mengalami *stress* kerja. Individu yang mengalami *stress* kerja yang tinggi berpotensi mengganggu produktivitasnya, sehingga dapat menurunkan target pemasukan dan keuntungan yang dihasilkan. Hal ini ditemukan dalam penelitian Amelia dan Alini (2019) dengan judul *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi* yang mengatakan bahwa *stress* kerja menjadi faktor utama di PT. Telkom Witel yang berada di sector fluktuatif, sehingga berdampak besar terhadap produktivitas karyawannya. Hasil tersebut diuji melalui uji hipotesis statistik dengan hasil presentase pada variabel produktivitas sebesar 53,2%.

Sulistiyani dan Rosidah (Trang et al., 2015) mengartikan produktivitas mengacu pada hasil yang diperoleh pada akhir pekerjaan, yaitu berapa banyak pendapatan yang telah dicapai selama proses produksi. Produktivitas tenaga

kerja adalah tolak ukur hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang dikeluarkan. Puti, Claudia, & Suana (2018) mengemukakan bahwa individu dinamakan produktif ketika sumber daya mereka memiliki kekuatan pendorong dibalik produktivitas tenaga kerja yang tinggi dan memungkinkan individu mencapai tujuan yang ditetapkan dan menyelesaikan tugas kerja tepat waktu (Baiti et al., 2020).

Produktivitas kerja karyawan dapat ditentukan oleh tekanan yang mengganggu dalam pekerjaan. Produktivitas juga dapat diukur dengan rasio keluaran terhadap waktu yang dihabiskan untuk tugas tersebut, yang mana masa yang dibutuhkan untuk mencapai target akan berkurang dan sistem akan lebih efisien. Dengan kata lain, produktivitas dijadikan suatu hasil (*output*) aktual yang dihasilkan oleh pekerja atau kelompok dalam kurun waktu tertentu.

PD. Kembar Jaya merupakan pabrik garam yang berada di Desa Bendungan Kecamatan Pangenan Kabupaten Cirebon dengan penggunaan teknologi dan peralatan yang digunakan masih terbilang tertinggal dari pabrik-pabrik industri garam lainnya. Peralatan yang digunakan sering kali menimbulkan suara yang bising, sehingga memungkinkan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut tidak memiliki fokus yang maksimal. Kemudian harga jual garam yang tidak menentu karena waktu produksi garam yang terbatas.

Banyaknya pesaing pabrik garam di Desa Bendungan mengakibatkan PD. Kembar Jaya tidak mendapatkan garam dari pemilik tambak secara maksimal, sehingga mempengaruhi hasil produksi yang akan dipasarkan. Terlebih pada sekarang ini, produksi garam lokal mulai tersaingi dengan adanya garam impor yang dalam proses produksinya berbeda dengan pabrik garam lokal.

Beberapa kendala yang dihadapi tersebut, kemungkinan memberikan tekanan pada karyawan untuk dapat tetap memberikan sumber daya produktivitas secara optimal, yang mana tekanan tersebut dapat menimbulkan stress kerja yang dapat dialami oleh karyawan, sehingga mengganggu

produktivitas kerja karyawan yang bekerja di PD. Kembar Jaya, terlebih ketika produksi garam yang dihasilkan ditentukan oleh cuaca. Target pemasukan dan pengeluaran yang tidak menentu serta teknologi yang digunakan pada pabrik tersebut memberikan banyak tuntutan dan tekanan yang menyebabkan karyawan pabrik garam mengalami stress kerja yang berpengaruh produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti terkait pengaruh stress kerja terhadap produktivitas karyawan di PD. Kembar Jaya.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, masalah yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Ketertinggalan teknologi yang digunakan PD. Kembar Jaya, yang mana teknologi dan peralatan pabrik garam tersebut masih menggunakan peralatan yang menjadi warisan atau masih tradisional, sehingga berpengaruh pada produktivitas yang dikeluarkan.
- b. Perubahan iklim yang berpengaruh pada produksi garam yang dihasilkan
- c. Tekanan serta tuntutan yang harus mencapai target pemasukan dan pengeluaran pabrik garam. Sehingga memungkinkan karyawan mengalami stress kerja, yang mana akan berpengaruh pada produktivitas yang dihasilkan.
- d. Pesaing pabrik garam yang menimbulkan produksi garam tidak maksimal.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan konteks yang telah diuraikan, peneliti menentukan batas-batas masalah, sehingga penelitian berfokus pada tujuan penelitian dan tidak mengalihkan perhatian ke pembahasan lain. Adapun pembatasan masalah yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini yaitu

adakah pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PD. Kembar Jaya.

3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tingkat *stress* kerja karyawan pada PD. Kembar Jaya Desa Bendungan Kecamatan Pangenan Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana tingkat produktivitas pada PD. Kembar Jaya Desa Bendungan Kecamatan Pangenan Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh *stress* kerja terhadap produktivitas karyawan pada PD. Kembar Jaya Desa Bendungan Kecamatan Pangenan Kabupaten Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat *stress* kerja pada PD. Kembar Jaya Desa Bendungan Kecamatan Pangenan Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengidentifikasi tingkat produktivitas karyawan pada PD. Kembar Jaya Desa Bendungan Kecamatan Pangenan Kabupaten Cirebon
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PD. Kembar Jaya Desa Bendungan Kecamatan Pangenan Kabupaten Cirebon.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat penelitian yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Badan Pengurus Harian PD. Kembar Jaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi BPH PD. Kembar Jaya terkait stres kerja dan produktivitas serta sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya.

b. Bagi Karyawan PD. Kembar Jaya

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi karyawan pada PD. Kembar Jaya untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki agar stress kerja yang dialami tidak menurunkan produktivitas kerja yang dikeluarkan.

c. Bagi Peneliti

Peneliti memperoleh pemahaman serta pengetahuan baru mengenai pengaruh stress kerja yang dialami karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD. Kembar Jaya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi PD. Kembar Jaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi PD. Kembar Jaya dalam pengelolaan sumber daya agar tetap optimal.

b. Bagi Perusahaan Dagang

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau saran dalam kemajuan dunia industri dan inovasi teknologi untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

