

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kunci penting bagi setiap perusahaan, bahkan keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari sumber daya manusia yang dibangun, seperti yang diungkapkan (Soemarso, 2018) bahwa pada dasarnya SDM berupa manusia dalam suatu organisasi sebagai pelaksana, perencana dan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Maka dari itu SDM sangatlah penting untuk diutamakan serta diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik pada ketersediannya maupun kompetensinya.

Walaupun dengan perkembangan zaman yang sangat pesat dan semakin canggihnya teknologi, tetaplah sumber daya manusia yang paling penting, adalah manusia itu sendiri, karena bagaimanapun juga manusia menjadi pelaku utama teknologi itu sendiri dan sumber daya manusia juga sebagai faktor penggerak kegiatan dalam setiap perusahaan. Maka dari itu SDM merupakan aset penting dari manajemen perusahaan yang baik. Karena perusahaan yang mampu membangun Sumber Daya Manusia yang dibangun dengan baik, maka segala rencana tujuan yang dicapai akan selaras dengan visi dan misi suatu perusahaan. Usaha dalam menjalankan perusahaan harus membangun sebagian upayanya dalam pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, untuk perencanaan sebesar 15% dan untuk peralatan dan teknologi sebesar 10% (Amir, 2015). Dilihat dalam persentase tersebut sumber daya manusia memiliki persentase yang paling tinggi yaitu sebesar 75%, yang artinya terwujudnya tujuan perusahaan dipegang oleh sumber daya manusia dalam perusahaan, maka akan lebih baik jika suatu perusahaan memperhatikan SDM di dalam perusahaan. Dalam hal ini karyawan sebagai peran utama dalam SDM perlu mendapat perhatian khusus

Menurut (Potu, 2013) sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dengan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif

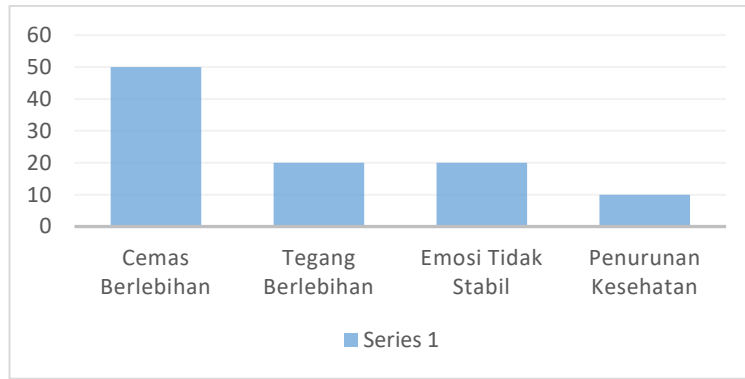
yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Tak jarang hal inilah yang membuat setiap individu meningkatkan performa mereka agar dapat bekerja lebih keras lagi yang pada akhirnya akan memicu ketidakseimbangan aktivitas fisik maupun mental seseorang yang menjadi penyebab dari stres kerja karyawan. Berdasarkan pernyataan menurut (Hasibuan, 2014) bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang akan mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang akan mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik suatu perusahaan adalah memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, karena ketika kondisi tersebut dirasakan, otomatis akan meminimalisir stres kerja pada karyawan. Ketika karyawan mengalami Stres kerja, hal itu bisa berakibat negatif kepada para pekerja maupun perusahaan seperti yang diungkapkan oleh (Wijaya, dkk. 2014) bahwa stres kerja akan berpengaruh negatif terhadap kinerja, kecerdasan emosi melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Karena itulah stres kerja memungkinkan menjadi pemicu lemahnya SDM.

Data Badan Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan ada lebih dari 300 juta jiwa di dunia mengalami depresi dan 260 juta jiwa mengalami gangguan cemas yang diakibatkan oleh stres kerja. Selaras dengan pernyataan (Kumar & Jain, 2012) yang mengatakan stres kerja akan memberikan dampak yang negatif terhadap kesehatan karyawan dalam bentuk ketegangan kerja dan kelelahan. Apabila stres kerja dibiarkan secara berlarut-larut tanpa adanya penanganan, baik dari perusahaan maupun dalam diri masing-masing karyawan, kondisi ini akan membuat situasi yang tak nyaman bagi karyawan maupun bagi perusahaan sehingga kondisi seperti ini akan mengganggu pekerjaan dan tidak optimal dalam menjalani pekerjaan.

Menurut (Al Masitoh, 2012) stres kerja dapat dipengaruhi adanya kondisi organisasi, perubahan strategi organisasi, keuangan, tuntutan kerja, tanggung jawab, perubahan waktu kerja. Tuntutan kerja nampaknya memang sering terjadi di setiap perusahaan. Jika tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak membahayakan ataupun merugikan bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Vanchapo (2020) menyatakan stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya tekanan-tekanan yang dihadapinya, karena ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu. Dengan ungkapan tersebut menjelaskan

bahwa kondisi seorang karyawan yang mengalami stres kerja bisa dikatakan berasal dari berbagai faktor, salah satu yang mempengaruhi adalah beban kerja. Beban kerja menurut Meshkati (Supriyadi, 2014) dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang diterima oleh karyawan. Beban kerja sendiri secara umum adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Beban kerja juga dirasakan di lingkungan PT. Dharma Subur Satya sebagai salah satu perusahaan di Jakarta dibidang konstruksi pembangunan jembatan. Pada wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Jumat, 31 Maret 2022, beberapa narasumber menjelaskan bahwa karyawan mengalami masalah di saat para pekerja mendapatkan proyek di luar daerah. Mereka mengalami kerusakan alat yang mereka pakai dan ketika terjadi kerusakan alat para pekerja dan pada kondisi seperti itu maka mereka harus menunggu perbaikan alat mesin yang memakan cukup memakan waktu yang pada akhirnya membuat proyek yang mereka kerjakan mengalami delay, begitu juga dengan material proyek yang sering sekali mengalami keterlambatan pengiriman ke tempat proyek, kendala keterlambatan pengiriman material dikarenakan beberapa faktor salah satunya karena tempat proyek yang dituju ada pada daerah yang sulit ditempuh yang membuat para karyawan harus menunggu material untuk dikerjakan, kondisi seperti ini membuat para karyawan harus mengejar *deadline* yang telah disepakati tetapi justru ada berbagai faktor yang menghambat pekerjaan sehingga waktu pengerjaan menjadi singkat yang pada akhirnya para pekerja harus mengeluarkan performansi dalam bekerja yang lebih keras lagi sehingga membuat mereka merasakan beban pada pekerjaan karena tuntutan tugas yang diampu para pekerja, karena mengharuskan para pekerja lembur untuk mencapai target waktu yang ditentukan. Dari data wawancara yang dilakukan dengan jumlah 10 narasumber ketika karyawan mengalami beban pekerjaan atau tuntutan tugas dalam pekerjaan dapat dilihat dari grafik tabel yang diperoleh dari sumber data dari 10 narasumber sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Hasil Sumber Primer Diolah Tahun 2022

Data diatas menunjukan bahwa ketika para karyawan mengalami beban kerja dengan gejala cemas berlebihan sebesar 50%, tegang berlebihan 20%, emosi tidak stabil 20%, dan penurunan kesehatan hanya berkisar 10%. memicu gejala pada stres kerja dengan kondisi seperti ini membuat para karyawan mengalami stres kerja, Kasmarani (2012) yang menyatakan semakin tinggi beban kerja akan mendorong meningkatnya stres kerja. Apabila hal ini terjadi secara terus menerus tanpa penanganan, akan mempengaruhi kinerja karyawan yang berimbas pada keberlangsungan organisasi dimana individu tersebut berada.

Selain beban kerja yang dapat mempengaruhi stres kerja, salah satu yang menyebabkan stres kerja pada karyawan adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Noordiansah, 2012). Adanya lingkungan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, lingkungan kerja haruslah aman, nyaman dan terasa menyenangkan bagi setiap karyawan sehingga membuat para karyawan bekerja dengan optimal (Sedarmayanti dalam Nuryasin, 2016). Karena suasana lingkungan kerja yang tak menyenangkan menjadikan stres kerja para karyawan. Sebagaimana yang dinyatakan oleh (Susilo, 2012). Adapun lingkungan kerja tersebut yang dimaksud adalah lingkungan sesama tenaga kerja, suasana yang tercipta karena interaksi dengan sesama karyawan, lingkungan kerja ataupun dengan atasan, serta lingkungan mesin dan peralatan yang dihadapi oleh karyawan yang memungkinkan menghambat karyawan berkonsentrasi pada pekerjaan (Susilo, 2012)

Berdasarkan uraian-uraian diatas dan berdasarkan wawancara yang diambil dari beberapa karyawan PT. Dharma Satya Subur, mereka mengalami hal yang mengarah terjadinya stres kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Mereka mengatakan bahwa proyek yang mereka terima sering sekali berada diluar daerah para pekerja dan berada diluar kota bahkan pulau, yang mengharuskan mereka berpindah pindah dengan lingkungan kerja para karyawan, dengan kondisi seperti itu, mengharuskan para karyawan berpindah-pindah tempat tinggal dan tempat mereka bekerja. Bahasa, budaya, lingkungan, iklim sekitar masyarakat daerah para pekerja tinggal akan berbeda dengan keseharian para pekerja, tak jarang para pekerja merasakan ketidaknyamanan bahkan membuat mereka merasakan kecemasan akan kondisi tubuh mereka yang belum terbiasa dengan lingkungan maupun iklim di sekitar saat bekerja karena keselamatan dan kesehatan kerja (K3) para pekerja jaminan perusahaan kepada pekerja. Kesehatan kerja merupakan suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari resiko akibat faktor yang merugikan kesehatan penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi dan diringkaskan sebagai adaptasi pekerja kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya (Nuraini, 2019). selain itu para pekerja yang jauh dari keluarga mereka, akan berpengaruh pada kenyamanan lingkungan saat bekerja. Suasana dan kondisi pekerja saat bekerja menjadi kewajiban perusahaan memfasilitasi apapun yang berkaitan lingkungan pekerjaan yang pekerja jalani, karena bagaimanapun kenyamanan pekerja ketika bekerja sudah seharusnya perusahaan memaksimalkan fasilitas yang pekerja butuhkan agar menjadi kenyamanan para pekerja walaupun berpindah daerah bekerja saat mereka bekerja lingkungan kerja menjadi salah satu variabel terhadap stres kerja karena suatu lingkungan kerja akan menghasilkan kenyamanan bagi karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik, ketika merasakan kenyamanan pada lingkungan kerja disekitarnya akan memudahkan karyawan mengelola stres yang diterima dan dapat menghasilkan energi yang positif saat bekerja. Tingkat kenyamanan seseorang terhadap kondisi lingkungan

kerja memiliki nilai yang berbeda terhadap kenyamanan masing-masing individu begitu juga dengan beban kerja, tingkat beban kerja yang dirasakan atau diterima setiap individu juga akan berbeda-beda.

Dengan demikian berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik dan memilih judul dalam penelitian **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT. DHARMA SUBUR SATYA “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji di dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Dharma Subur Satya?
2. Apakah ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Dharma Subur Satya?
3. Apakah ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Dharma Subur Satya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Dharma Subur Satya.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Dharma Subur Satya.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara beban kerja dengan lingkungan kerja secara simultan terhadap stres kerja karyawan pada PT. Dharma Subur Satya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dapat bermanfaat sebagai referensi pengembangan teori stres kerja pada karyawan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pembaca

Bagi pembaca bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan maupun bahan informasi tentang beban kerja serta lingkungan kerja terhadap Stres

b. Bagi Perkembangan penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan bahan salah satu sumber referensi bagi penelitian berikutnya dan pengembangan terhadap penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan.

c. Bagi perusahaan

Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan pada organisasi khususnya bagian personalia dalam mengenal kondisi kelelahan emosi, fisik dan mental karyawan yang bila berlangsung lama dapat berpotensi pada stres kerja.

1.5 Batasan Masalah

Agar mempermudah penulisan dan memperoleh data penulis dalam penelitian yang dilakukan, penulis menetapkan batasan masalah “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Subur Satya”

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang memiliki keterkaitan dan relevan yang menjadi acuan dalam penulisan, penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran teoritis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil organisasi / perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan