

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak bisa terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi pilar kehidupan organisasi, sehingga sudah sepantasnya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk bisa memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan mempunyai beban masalah yang bisa menghambat kinerja perusahaan maka sebisa mungkin pimpinan bisa meminimalisir dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama terkait stress kerja yang seharusnya diatur dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

“Menurut Pace & Faules (1998) stress adalah penderitaan jasmani, mental atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas suatu peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agenda pribadi seorang individu. Dalam suatu perusahaan, semakin besar suatu perusahaan maka makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya”. Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung pada keberagaman masyarakat dimana asal dari para karyawan, makin maju suatu masyarakat maka semakin tinggi permasalahan yang dihadapi. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang bermunculan. Makin majemuk nilai yang diikuti para karyawannya, makin banyak

masalah yang berkembang. Salah satu dari permasalahan itu adalah munculnya stress kerja.

“Menurut Robbins (2008) stress adalah suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi gugup dan merasakan kekhawatiran berlebih. Mereka sering menjadi emosional, agresif, tidak bisa santai, atau memperlihatkan sikap yang tidak bisa diajak kerja sama”. Stress sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kegelisahan dan hilang daya. Stress kerja adalah salah satu kondisi ketegangan yang memicu adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan keadaan seorang karyawan. Stress yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan bermunculan berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai & Junani Sagala, 2004)

Stress merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Kita sering mendengar bahwa Stress merupakan akibat negatif dari kehidupan jaman sekarang. Manusia merasa stress karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu menyulitkan karena

mengikuti perkembangan zaman (Sopiah, 2008) Stress kerja adalah perasaan yang gelisah atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan

Stress kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Prabu, 2005)

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa terjadinya stress kerja adalah dikarenakan adanya ketidak sesuaian antara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang menghadapi stress kerja menjadi panik. Oleh karena itu, pengendalian stress kerja harus dilakukan dengan baik dan berkelanjutan dan terhadap hal tersebut pemimpin harus cepat dan tanggap, karena akan berdampak pada kinerja karyawan. Di dalam dunia pekerjaan stres merupakan salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kualitas kerja yang di miliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak stabil juga dapat memicu terjadinya Stres kerja, Stres kerja merupakan segala keadaan pekerjaan yang di gambarkan karyawan sebagai suatu tuntutan yang dapat menyebabkan stress dalam kerja. Lingkungan organisasi sebagai penyebab Stres juga sudah di sampaikan oleh para ahli, salah satunya adalah Morgan dan King. Menurut Morgan dan King (Noviansyah & Zunaidah, 2011) stress adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Produktivitas kerja akan terganggu dan berdampak buruk bagi perusahaan dengan

adanya stres kerja Menurut (A. P. Mangkunegara, 1993) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Yoder dan Staudohar (1982 : 308) mendefinisikan Stres Kerja adalah Job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment. yang kurang lebih memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. Beehr dan Franz (dikutip Bambang Tarupolo, 2002:17), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang / karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang / karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya merugikan diri karyawan itu sendiri (Handoko, 1997)

Stres kerja yang di alami di PT Wood World Jepara adalah ketika karyawan memiliki tanggungan pekerjaan yang tinggi dan harus dikerjakan pada waktu itu juga, dalam artian di perusahaan harus mengejar target dan target tersebut harus diselesaikan pada waktu yang singkat, sehingga karyawan harus lembur dan menyelesaikan pada waktu itu juga, itulah salah satu penyebab stres di PT Wood World Jepara.

Berikut ini adalah data pencapaian target perusahaan karyawan PT. Wood World pada tahun 2019 yang telah diolah dan dijadikan tabel untuk mempermudah dalam membaca data absensi tersebut tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Pencapaian Target Perusahaan
PT.Wood World 2019

Bulan	Kapasitas produksi	Target	Selisih kapasitas	Keterangan
Januari	5 Kontainer	6	1 kontainer	Kurang 1
Februari	5 Kontainer	6	1 kontainer	Kurang 1
Maret	5 Kontainer	6	1 kontainer	Kurang 1
April	5 Kontainer	6	1 kontainer	Kurang 1
Mei	5 Kontainer	5	-	Sesuai
Juni	5 Kontainer	5	-	Sesuai
Juli	5 Kontainer	5	-	Sesuai
Agustus	5 Kontainer	5	-	Sesuai
September	5 Kontainer	5	-	Sesuai
Oktober	5 Kontainer	6	1 kontainer	Kurang 1
Novemer	5 Kontainer	6	1 kontainer	Kurang 1
Desember	5 Kontainer	6	1 kontainer	Kurang 1

Sumber : PT. Wood World Jepara

Gambar 1 Pencapaian Target Perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang tentang pencapaian target perusahaan di PT. Wood World, data pencapaian di bulan januari sampai bulan maret yang seharusnya target perusahaan 6 kontainer disitu hanya mampu memproduksi 5 kontainer saja dan para karyawan di bebaskan harus memproduksi 1 kontainer lagi dalam waktu tertentu, disitulah para karyawan mulai mengalami stres yang tinggi, dan di bulan oktober sampai bulan desember juga mengalami masalah yang sama yaitu kapasitas tidak sesuai target.

Menurut Kamus besar Bahasa Indonesia (2010:1404), target adalah sasaran atau batas ketentuan yang telah ditetapkan untuk dicapai. Menurut Fandy (Manuputty et al., 2021), target adalah sasaran yang telah ditetapkan untuk dicapai dengan suatu perencanaan. Menurut Mulyadi (2010:191), target adalah kegiatan menentukan sasaran, yaitu tindakan memilih satu atau lebih sasaran untuk dicapai. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa target adalah kegiatan menentukan sasaran atau batas ketentuan untuk dicapai dengan suatu perencanaan

Dengan melihat hasil penelitian terdahulu sebelumnya terdapat *gap* yang menyatakan bahwa beban kerja, konflik interpersonal, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan. Dengan demikian penelitian ini layak untuk diteliti kembali dengan obyek yang berbeda yaitu PT. Wood World Jepara. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Konflik Interpersonal Dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja karyawan di PT Wood Woord Jepara”**.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan membahas tentang Beban Kerja, Konflik Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja karyawan pada PT Wood Woord Jepara.

1.3. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Wood Woord Jepara adalah tingkat stres kerja karyawan yang tinggi, pekerjaan semakin tidak terkondisikan dengan kata lain pekerjaan tidak sesuai target maka karyawan akan semakin stres .

Dari rumusan masalah di atas, dapat diambil pertanyaan peneliti sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres kerja karyawan ?
2. Apakah Konflik Interpersonal berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja karyawan

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan harapannya akan memberikan pemahaman terhadap beban kerja, konflik interpersonal dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan, serta bagaimana pengaruh beban kerja, konflik interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap Stres kerja karyawan di PT. Wood Woord Jepara Secara rinci dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti.

Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan tambahan wawasan, ilmu pengetahuan terutama dalam bagian manajemen Sumber Daya Manusia, teori beban kerja, konflik interpersonal, lingkungan kerja dan Stres Kerja karyawan dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat.

2. Manfaat bagi perusahaan.

Dapat digunakan sebagai masukan tentang pentingnya beban kerja, konflik interpersonal dan lingkungan kerja terhadap stres kerja bagi perusahaan agar meningkatkan disiplin kerja di PT. Wood World Jepara

3. Manfaat bagi peneliti lain.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebuah rujukan untuk menambah ilmu pengetahuan, dan juga sebagai bahan referensi untuk peneliti lain yang sedang meneliti tentang Stres kerja karyawan

