

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting diantarasumberdaya yang lain. Sumber daya manusia yang berkualitas baik akan senantiasa berusaha untuk mencapai keberhasilan seoptimal mungkin dan meningkatkan produktivitasnya. Di sebuah organisasi tentunya terdapat salah satu peran yang sangat penting guna untuk menjalankan semua kegiatan yang ada di sebuah organisasi, peran tersebut merupakan sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan aset terpenting yang ada didalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan Hasibuan (2012:10). Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Apapun bentuk serta tujuannya, yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisai/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Mengingat besarnya pengaruh stres pada pegawai terhadap pekerjaan pengelolaan terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian penuh dan kepastian dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah tercapai. Munculnya stres dapat disebabkan oleh adanya berbagai sumber

stres, diantaranya seperti kepribadian, dalam lingkungan kerja atau di luar lingkungan, dan interaksi antara kepribadian (Sutarto, 2006). Selain itu pimpinan perusahaan juga perlu memenuhi kebutuhan fisik anak buah untuk mencuri perhatian dan tanggung jawab mereka, orientasinya adalah menjaga hubungan yang baik dengan anak buah (Djarmiko, 2002). Dalam penyusunan suatu sistem yang baik tidak akan terlaksana apabila tidak adanya dukungan kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, yang baik, dapat akan meningkatkan suasana yang kurang baik dan terjadinya stress pegawai.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Seseorang yang mengalami stres dapat menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Biasanya mereka menjadi mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, dan seringkali menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Selain itu mereka juga bisa terkena penyakit fisik seperti masalah pencernaan dan/atau tekanan darah tinggi, dan sulit tidur. Meskipun kondisi-kondisi tersebut dapat juga karena penyebab-penyebab lain, tetapi umumnya hal-hal tersebut merupakan gejala stres (Handoko, 2013).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai dan Sagala, 2011: 1008). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala stres dapat dilihat dengan adanya dampak langsung berupa

ketidak puasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

Hal tersebut bisa terjadi karena banyaknya tuntutan-tuntutan, atau masalah-masalah yang menimpa seorang individu tersebut. Stres kerja tidak hanya timbul dari tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan saja, akan tetapi juga dapat muncul karena adanya ketidaksesuaian kepribadian antara individu dengan lingkungannya. Penyebab stres diakibatkan oleh peran seseorang dalam menjalani suatu profesi tertentu, seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh kepemimpinan dikemukakan oleh Vancevich dan Matteson (Rahayu 2000). Jika anggota organisasi mengalami penurunan kinerja, meningkatnya kecelakaan kerja, salah pada saat mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi (Sopiah,2008).

Stres merupakan hal yang wajar dalam kehidupan. Apabila karyawan tidak mempunyai stres maka tidak ada tantangan kerja yang juga akan menurunkan kinerja karyawan, apabila stres yang tinggi terjadi diikuti dengan tuntutan kerja yang bertambah maka kinerja pun ikut bertambah, tetapi apabila stres yang terjadi sudah mencapai tahap maksimal maka tantangan kerja harus dikurangi karena tidak akan lagi ada kinerja yang meningkat.

Karyawan yang menderita stres akan mencoba untuk menarik dirinya dari penyebab stres dengan cara keluar dari perusahaan dan tidak hadir dalam pekerjaan. Apabila keluar dari perusahaan merupakan sesuatu yang sulit bagi

karyawan, maka mereka akan menciptakan masalah bagi perusahaan seperti ketidakefisienan dalam kinerja, pemborosan sumber daya operasional, menjadi penyebab kendala kerja bagi karyawan lainnya (Goswami, 2015).

Pelanggaran demi pelanggaran dapat terjadi hampir disetiap perusahaan yang ada dan tak terkecuali di PT. Chia Jian Indonesia Furniture sebuah perusahaan meubel yang ada di jalan raya Jepara-Bangsri, Bandungsari, Wedelan. Perusahaan ini bergerak dibidang produk Furniture dari kayu mahoni dengan sentuhan internasional. Dalam proses produksi barang dibuat sesuai dengan orderan. Sebelum barang dikirim barang di check fisik agar tidak terjadi kembali dalam perbaikan. Jika barang terjadi kembali dalam perbaikan maka selain terjadi keterlambatan dalam proses pengiriman maka perusahaan akan mendapatkan blacklist dari konsumen. perusahaan dalam mencapai tujuannya mengharuskan sebuah produktifitas pada karyawannya. Produktifitas dengan kualitas tinggi merupakan tanggung jawab karyawan yang harus dipenuhi. Karyawan dalam meningkatkan produktifitasnya, perlu untuk menyesuaikan dengan kapasitas kemampuannya. Beban kerja yang menuntut karyawan untuk terus produktif seringkali menimbulkan stres kerja. Luthans (2006:465-466) “Stres kerja secara komprehensif disebut sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menimbulkan sebuah penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku anggota organisasi”. Berikut adalah data beban kerja perusahaan PT. Chia Jian Indonesia Furniture.

**Tabel 1. 1**  
**Data Beban Kerja**  
**PT. Chia Jian Indonesia Furniture Tahun 2019**

Bulan	Target	Realisasi	Waktu	
			Standar	Realisasi
Januari	14 kontainer	4 kontainer	1 bulan	1,5 bulan
Februari	20 kontainer	14 kontainer	2 bulan	2,5 bulan
Maret	19 kontainer	13 kontainer	1 bulan	2 bulan
April	19 kontainer	17 kontainer	1 bulan	2,5 bulan
Mei	21 kontainer	10 kontainer	1 bulan	1 bulan
Juni	25 kontainer	20 kontainer	2 bulan	3 bulan
Juli	15 kontainer	12 kontainer	1 bulan	1 bulan
Agustus	20 kontainer	15 kontainer	1 bulan	1,5 bulan
September	23 kontainer	13 kontainer	1 bulan	1,5 bulan
Oktober	28 kontainer	20 kontainer	2 bulan	3 bulan
November	18 kontainer	17 kontainer	1 bulan	1,5 bulan
Desember	10 kontainer	8 kontainer	1 bulan	1 bulan

Sumber: PT. Chia Jian Indonesia Furniture 2019

Berdasarkan pada table 1.1 data beban kerja, PT. Chia Jian Indonesia Furniture dilihat bahwa setiap bulan karyawan dihadapkan dengan banyaknya barang yang harus dikerjakan. Dilihat dari jangka waktu penyelesaian produk melebihi standar waktu yang ditentukan oleh perusahaan, hal ini menandakan bahwa stres kerja meningkat. Stres kerja yang meningkat bisa dilihat dari kemoloran atau ketidaktepatan waktu karyawan dalam mengerjakan barang diakibatkan karena adanya tuntutan tugas yang tinggi. Hal ini akan merugikan perusahaan terutama dalam segi kredibilitas perusahaan terhadap konsumen.

Selain beban kerja yang tinggi tingkat kejenuhan dalam bekerja juga akan berpotensi terjadinya stres kerja. Menurut Robbins (2008:375-377) mengatakan stres fisiologis meliputi perubahan mental seperti kejenuhan dan

ketegangan. Tingkat kejenuhan yang terjadi adalah tidak adanya dukungan sosial dari rekan kerja atau ketidak harmonisan sesama karyawan. Stres atau tekanan jiwa yang dialami oleh karyawan PT. Chia Jian Indonesia Furniture sangat berpengaruh terhadap stres kerja dan tentunya akan sangat berpengaruh terhadap mutu serta produktivitas karyawan dalam memproduksi. Kejenuhan tersebut membuat karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja sehingga karyawan banyak yang mangkir / absen saat bekerja. Kemangkiran atau absen ditempat kerja diakibatkan karena karyawan mengalami suatu tekanan yang mungkin membuat karyawan merasa jenuh dan tidak nyaman dalam bekerja. Seperti yang dikatakan Robbin (2008) stres perilaku dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkat produktivitas. Sebagaimana dalam tabel absensi selama tahun terakhir. Berikut adalah Data Absensi PT. Chia Jian Indonesia Furniture Januari – Desember 2019.

**Tabel 1. 2**  
**Data Absensi**  
**PT. Chia Jian Furniture Indonesia 2019**

No	Bulan	Alasan			Total Absensi
		Lupa absen	Ijin	Sakit	
1	Januari	15	10	3	28
2	Februari	10	7	5	22
3	Maret	7	9	2	18
4	April	11	20	8	39
5	Mei	20	19	0	39
6	Juni	17	6	7	30
7	Juli	18	11	9	38
8	Agustus	3	20	12	35
9	September	9	15	3	27
10	Oktober	11	17	3	31
11	November	16	3	4	23
12	Desember	4	9	2	15
Total					345



Sumber: PT.Chia Jian Furniture Indonesia2019

Berdasarkan pada tabel 1.2 data absensi PT. Chia Jian Indonesia Furniture, diketahui karyawan terkadang tidak hadir dalam bekerja, dilihat dari banyak alpha selama dia bekerja dan dapat dilihat pada tahun 2019 total absensi karyawan 345 orang. Peningkatan absensi ini diakibatkan karena adanya stres kerja yang terjadi pada karyawan bagian produksi PT. Chia Jian Indonesia Furniture. Seperti yang dikatakan Robbin (2008) stres perilaku dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkat produktivitas. Hal ini akan mengganggu karyawan sehingga keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lemah.

Menurut Mangkunegara, (2009): Stres kerja yaitu kondisi perasaan tertekan para karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Handoko (2008), mengatakan stres diakibatkan oleh tuntutan profesionalitas pegawai seperti beban kerja yang semakin berat. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dapat menangani stres kerja dan karyawan mampu melakukan pengambilan keputusan secara tepat sejalan dengan pendapat Nezap (2013). Karambut (2012) menyatakan kecerdasan emosional yang semakin tinggi sehingga stres kerja semakin menurun. Hasil penelitian Darvish (2011) menyatakan: bahwa karyawan memiliki kecerdasan emosional dapat menangani stres kerja dan karyawan mampu melakukan pengambilan keputusan secara tepat. Kecerdasan emosional dan stres kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi.

Hasil penelitian terdahulu antara kecerdasan emosional dengan stres kerja menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan (Nikolaou dan Tsaousis, 2002; Cholilawati, 2010; Abdillah, 2013; Burnett dan Pettijohn, 2015). Menurut Darvish (2011) membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif signifikan dengan stres kerja. Goswami (2013), membuktikan terdapat hubungan negatif signifikan kecerdasan emosional dengan stres karyawan.

Selain kecerdasan emosional gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh untuk mengatasi stres kerja dalam karyawan. Menurut Robbins (2004), gaya kepemimpinan dimana penentuan keputusan ada pada pemimpin tanpa melibatkan karyawan dan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan dalam menyampaikan pendapat dianggap akan meningkatkan stres kerja karyawan. Ardana dkk (2012:181) menyatakan "Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau bawahannya".

Hasil penelitian terdahulu antara gaya kepemimpinan terhadap stres kerja. Gardiner dan Marika (1999) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Mangkunegara (2008:157) menyatakan bahwa penyebab stres kerja antara lain gaya kepemimpinan, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, dll. Di dukung dari penelitian sebelumnya Safaria, et al (2011) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. (Baysak dan Yaner, 2015; Hamdani dan Handoyo, 2012; Safaria et al,



2011; Dartey-Baah dan Ampofo, 2015; Zhou et al, 2015; Harms et al, 2017; Soegiono, 2008; Prayatna dan Subudi, 2016; Wiranata, 2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan dan stres kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja sewaktu menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar tempat kerja pada waktu karyawan melakukan pekerjaannya. Keadaan tersebut dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan sehingga karyawan akan berusaha untuk menghasilkan sesuatu. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik kepada karyawan, pimpinan, dan hasil pekerjaannya (Anorogo & Widiyanti, 1990). Hasil penelitian antara lingkungan kerja dengan stres kerja hubungan ini samadengan penelitian yang dilakukan oleh Sindu Sutrisno(2009) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan signifikan. Perbedaannya adalah penelitian Sindu Sutrisno, (2009) menggunakan variabel beban pekerjaan. Variabel lingkungan kerja bernilai negatif yang berarti semakin tidak sesuai/buruk kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai.

### **1.2. Batasan Masalah**

Bedasarkan indentifikasi masalah yang telah dipaparkan di dalam latar belakang, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah dalam penelitian ini. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh kecerdasan emosional, gaya

kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Chia Jian Indonesia Furniture.

### **1.3.Rumusan Masalah**

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Chia Jian Indonesia Furniture adalah tingkat Stres Kerja karyawan yang tinggi. Berdasarkan penelitian terdahulu stres kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: Kecerdasan Emosional. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Berdasarkan rumusan masalah tersebut dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja karyawan?
2. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan?

### **1.4.Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini untuk mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja.

### **1.5.Manfaat Penelitian**

Setiap orang yang melakukan kegiatan pasti mempunyai tujuan tertentu, sehingga kegiatan yang dilakukan mengandung manfaat bagi diri sendiri

maupun pihak lain. Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Menjelaskan bahwa hasil penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran atau memperkaya konsep-konsep, teori-teori terhadap ilmu pengetahuan dari penelitian yang sesuai dengan bidang ilmu dalam suatu penelitian.

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan yang lebih mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja

#### **2. Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh antara kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap turnover intention, sehingga diharapkan perusahaan

dapat melakukan pencegahan terhadap terjadinya stres kerja yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

