

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah satu-satunya aset yang tidak dapat diduplikasi oleh manusia lainnya. Hal ini karena pada dasarnya setiap orang adalah unik, diciptakan oleh Sang Pencipta dengan sifat yang berbeda-beda. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja terbaik bagi perusahaan, maka tenaga kerja perlu terus dipelihara dan dikembangkan agar dapat memberikan output yang optimal bagi perusahaan (Oemar et al., 2017).

Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat dominan karena merupakan penggerak utama organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu mendapat perhatian serius sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya dapat dilihat secara individu, tetapi juga sebagai suatu kelompok dalam organisasi. Hal ini dikarenakan setiap manusia memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Baik secara individu dan antar kelompok pada unit organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan dalam organisasi tersebut (Oemar, 2017).

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan pada saat melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Bimantoro, 2018). Setiap perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawan yang baik, unggul dan berprestasi dalam bidang pekerjaannya karena hal itu dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan dan meningkatkan kinerja

perusahaan. Sering kali, perusahaan memiliki masalah yang berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia pada perusahaannya. Persoalan SDM (Sumber Daya Manusia) menjadi tantangan bagi perusahaan khususnya pada bagian manajemennya, karena kualitas sumber daya manusianya mempengaruhi keberhasilan manajemen dan lain-lain. Dapat dikatakan bahwa manajemen operasionalnya akan berjalan baik dan berhasil jika individu-individu dalam perusahaan, yaitu sumber daya manusia, melakukan yang terbaik. Dengan kata lain, kelangsungan hidup suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja para karyawannya.

Kinerja merupakan kemampuan keseluruhan seseorang untuk mencapai tujuan kerja yang optimal dan berbagai tujuan yang telah diciptakan dengan pengorbanan atau usaha yang lebih sedikit daripada hasil yang dicapai (Oemar et al., 2017). Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja adalah dengan mengatasi dan memperhatikan stress para pekerja.

Stress kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami stress akibat kondisi yang mempengaruhi dirinya (Oemar et al., 2017). Stress di tempat kerja adalah sesuatu yang sangat lazim dialami oleh karyawan hampir setiap hari di tempat kerja. Stress dapat berdampak negatif pada kondisi psikologis dan biologis bagi karyawan yang mengalaminya. Sebenarnya stress merupakan hal yang sangat ilmah, kondisi pekerjaan yang dimungkinkan bisa menyebabkan stress tergantung seberapa besar kemampuan karyawan dalam menerimanya.

Meningkatnya tuntutan persaingan dan profesionalisme dapat menyebabkan banyak tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan

kerja mereka. Efek yang sangat merugikan dari gangguan kecemasan yang biasa dialami oleh masyarakat khususnya pekerja biasa disebut stres. Stress terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, hubungan antara stress dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik atau yang biasa disebut *inverted U* (Gunawan, 2018). Stress kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidak jelasan tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang saling bertentangan merupakan contoh pemicu stress kerja.

Stress bisa terjadi didalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja. Stress yang terjadi dan dialami didalam lingkungan kerja merupakan stress yang dihadapi oleh karyawan di dalam perusahaan misalnya desakan waktu, tekanan & beban kerja yang terlalu banyak , hal ini membuat karyawan tertekan, putus asa, dan frustrasi dalam jangka pendek, stress yang tidak ditangani juga dapat membuat pekerja cenderung akan mengalami kurang sehat, kurang motivasi, kurang produktif dan kurang nyaman di tempat kerja. Sedangkan stress yang dialami diluar lingkungan kerja yaitu stress yang dihadapi karyawan yang terjadi diluar organisasi atau perusahaan tetapi tetap berpengaruh pada diri karyawan, misalnya masalah keluarga, pernikahan, keuangan, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi (Sondari et al., 2020).

Karyawan yang tidak bisa mentolerir beban kerja tidak akan bisa bekerja untuk perusahaan dalam jangka panjang. Dalam penelitian ini variabel stress yang akan diteliti yaitu stress beban kerja, stress keamanan kerja, stress shift kerja.

Ketiga variabel tersebut akan diteliti sehingga nantinya perusahaan bisa mengidentifikasi sumber stress mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perlu ditangani dengan benar.

PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang jasa Operation & Maintenance (O&M) yang tergabung dalam grup PT. Bukit Asam Tbk. Berdirinya BEST ini dimulai dengan mendukung program energi nasional, saat ini BEST berfokus pada bidang jasa Operation & Maintenance pembangkit listrik. Pada 1 Desember 2015, menjalankan peran sebagai perusahaan jasa O&M dengan mengelola PLTU Pelabuhan Tarahan 2x8 MW milik PT Bukit Asam di Bandar Lampung, Lampung. Selain itu, pada 14 Februari 2016, PT. BEST mulai mengelola PLTU berkapasitas 3 x 10 MW di Tanjun Enim, Sumatera Selatan dimana PLTU ini juga merupakan pembangkit listrik milik PT. Bukit Asam.

Menghadapi berbagai tantangan perkembangan jaman, PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) dituntut untuk memberikan kinerja pelayanan yang terbaik pada bidang jasa Operation & Maintenance pembangkit listrik. Hal ini diperlukan dalam rangka menjadikan PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) sebagai perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang memiliki kehandalan, kemandirian, dan profesionalisme kerja yang menumbuhkan kepercayaan atas visi dan misinya dalam mendukung program energi nasional.

Dalam upaya meningkatkan pelayanan mutu perusahaan, sangat diperlukan dukungan sumber daya manusia, khususnya karyawan dalam perusahaan itu sendiri. Karyawan merupakan aset yang paling penting bagi

perusahaan, dimana pada karyawan berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam suatu perusahaan. Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya agar mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama pada faktor sumber daya manusia karena merupakan modal utama dalam merencanakan, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan dan yang mampu berupaya keras memberikan pelayanan yang optimal. Persaingan kerja antar karyawan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi dalam perusahaan menimbulkan banyaknya hal yang harus dihadapi oleh karyawan dalam lingkungan kerja yang dapat menimbulkan kecemasan, contohnya seperti tuntutan kerja yang mengharuskan bekerja dibawah tekanan, menatap layar komputer secara jangka panjang dan berlebihan, serta shift kerja yang terasa berat dan membuat karyawan terbebani. Dampak yang merugikan dari adanya kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Salah satunya perlu menghindarkan karyawan dari stress kerja untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, sehingga tingkat kesenjangan dalam menjalankan tugas dan fungsi dapat diatasi dengan mempertimbangkan aspek-aspek stress kerja yang dihadapi oleh karyawan yang mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan menelaah mengenai pengaruh stress kerja dan bagaimana

pengaruhnya dengan kinerja karyawan, dengan judul: **“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST)”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan diteliti terkait stress dan kinerja karyawan yaitu:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) ?
2. Bagaimana pengaruh kemandirian kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) ?
3. Bagaimana pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST).
2. Untuk mengetahui pengaruh kemandirian terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST).
3. Untuk mengetahui pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST).

1.4. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan mudah dipahami, maka penulis membatasi masalah yang mencakup beberapa hal yaitu:

1. Stress kerja merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Oemar et al., 2017). Beberapa hal yang mengidentifikasi faktor-faktor stres diantaranya adalah faktor beban kerja, keamanan kerja, dan shift kerja yang bertindak sebagai sumber potensial dari stress (Vijayan, 2017).
 - a. Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi Stress kerja yang berdampak pada produktivitas dan efisiensi karyawan.
 - b. Keamanan kerja merupakan faktor utama yang menghasilkan pergantian karyawan di perusahaan-perusahaan di seluruh dunia. Seringkali perusahaan gagal untuk mengenali potensi yang sangat besar dari pekerjanya.
 - c. Shift kerja efeknya beradaptasi dengan pengaturan waktu shift dapat berdampak buruk pada kesehatan dan menimbulkan tekanan fisiologis dan psikologis.
2. kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang karyawan yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah diharapkan untuk memberikan kontribusi bagi mahasiswa program studi manajemen, konsentrasi SDM dalam bentuk studi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada perusahaan tentang stress terhadap kinerja karyawan sehingga nantinya perusahaan dapat meminimalisir stress kerja yang dialami karyawan dan mempertahankan stress kerja yang dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja pada karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Penelitian ini memiliki sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penelitian yang akan dilakukan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori dan studi pustaka yang berhubungan dengan stress kerja, kinerja karyawan dan penelitian-penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang berisi uraian mengenai waktu dan lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian dan pembahasan berdasarkan data yang telah dianalisis dan diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden dengan menggunakan jenis metode penelitian yang telah dituliskan sebelumnya pada Bab 3 yang berisi metodologi penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang memuat kesimpulan dan saran yang dimuat secara terpisah. Kesimpulan merupakan pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil penelitian dan pembahasan untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Saran berdasarkan pertimbangan yang ditujukan kepada pengambil kebijakan yang terkait dengan masalah yang diteliti.