

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini di era globalisasi setiap perusahaan diharuskan untuk bertindak profesional guna mendapatkan hasil yang diinginkan dalam mencapai tujuan dari fungsi – fungsi manajemen. Seluruh fungsi – fungsi dari manajemen dapat diaplikasikan pada perusahaan melalui fungsi perusahaan itu sendiri. Fungsi dari perusahaan terbagi menjadi beberapa, yaitu fungsi keuangan, operasi, personalia, dan pemasaran. Beberapa fungsi berkontribusi dalam banyak aspek, fungsi yang lebih berpengaruh dalam produktivitas secara besar yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak jalannya perusahaan dan merupakan aset yang penting bagi perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia bisa diartikan sebagai kegiatan untuk mengatur dan menangani suatu masalah yang berada pada ruang lingkup karyawan, manajer, dan tenaga kerja lainnya agar dapat memantau segala aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia sendiri merupakan suatu faktor yang berpengaruh besar pada suatu organisasi atau perusahaan, maka organisasi atau perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja yang sehat dan membina serta selalu mengawasi tenaga kerja agar terjaga dan untuk memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi sangat menjaga sumber dayanya untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal dengan memulai

dari hal yang paling berpengaruh kecil hingga yang berpengaruh besar dalam tercapainya suatu tujuan tersebut. Pengembangan SDM harus selalu ditingkatkan setiap tahunnya dikarenakan berpengaruh penting dalam membentuk keefektifan serta keefisienan dalam suatu organisasi dalam tercapainya suatu tujuan (Susan, 2019).

Adanya suatu persaingan dan juga tuntutan profesionalitas dalam suatu perusahaan yang tinggi dapat menimbulkan banyak tekanan yang dihadapi oleh banyak individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang terus menerus dapat menimbulkan suatu keadaan yang menyebabkan kecemasan pada setiap masing – masing individu yang bisa disebut stress. Stress adalah suatu kondisi kecemasan yang diakibatkan reflek dalam pikiran manusia yang berlebihan atas tekanan yang dapat mempengaruhi emosi, proses untuk berpikir, dan kondisi seseorang. Stress bisa menjadi lebih besar dan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi keadaan lingkungan serta dirinya sendiri. Seseorang yang mengalami stress dapat dilihat dengan melalui diri seseorang yang tiba – tiba gugup atau merasakan kekhawatiran berlebih. Sehingga, hal ini dapat menimbulkan akibat pada seseorang menjadi mudah marah, agresif, susah di beri pengertian, susah untuk merasa santai, ataupun menunjukkan mereka sikap yang tidak kooperatif (Arwin et al., 2019). Stress kerja pada dasarnya merupakan tekanan yang sering diterima oleh karyawan (Kapitan et al., 2019).

Stres kerja juga dapat menjadi acuan untuk melihat tingkat kinerja suatu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari hasil penelitian sebelumnya oleh Rachel didapatkan hasil Rendah dan terbalik, artinya jika nilai stres kerja

tinggi maka kinerja karyawan menurun dan kalau nilai stres kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat (Massie & Areros, 2018).

Beberapa faktor dapat menyebabkan stress kerja. Faktor yang mempengaruhi stres kerja pada penelitian ini mengambil beberapa faktor, yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan konflik kerja yang dapat mempengaruhi stress kerja.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi stress kerja dan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi terjadinya stress kerja. Lingkungan kerja berperan penting dalam terjadinya stress kerja yang dialami oleh karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Adha et al., 2019). Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh pada kenyamanan pegawai. Keadaan pada lingkungan kerja menjadi faktor utama para karyawan dapat bekerja secara optimal. Apabila karyawan tidak kondusif menyebabkan karyawan tersebut mudah sakit, sulit berkonsentrasi, mudah mengalami stress, dan menurunnya produktivitas kerja. Sedangkan, apabila lingkungan kerja memiliki fasilitas yang baik dapat membantu memberikan kenyamanan pada karyawan suatu perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena lingkungan kerja dengan keadaan yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan (Asriani et al., 2018).

Kepemimpinan merupakan suatu teknik yang digunakan oleh seorang pemimpin ataupun kemampuan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan agar mau berkontribusi dalam bekerja sama dengan penuh semangat dan keyakinan yang diberikan secara otodidak untuk menciptakan rasa ingin melakukan dalam mencapai tujuan yang

telah ditetapkan (Sarda et al., 2018). Dalam suatu organisasi, terdapat berbagai macam struktur organisasi yang telah ditetapkan dan diatur sesuai susunan struktur organisasi. Salah satunya, yaitu bagian kepemimpinanlah yang memainkan peranan paling berpengaruh dalam membangun kekompakan yang berada dalam seluruh struktur yang dominan terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam menyelenggarakan suatu kegiatannya, terutama dalam kinerja para karyawan. Hasil dari kepemimpinan seseorang berhasil atau tidak dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin bisa mempengaruhi bawahannya untuk ikut andil atau bekerjasama dalam bekerja agar dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien (Yuliawan, 2011).

Beban kerja dapat diartikan sebagai salah satu variabel paling penting yang dapat menyebabkan terjadinya stress kerja. Adanya perbedaan dalam pemberian beban kerja menjadikan pemicu dalam terjadinya stress kerja. Beban kerja yang menjadi tugas dan kebijakan dilakukan oleh suatu organisasi yang akan diberikan sesuai pada setiap karyawan yang seharusnya sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Tugas yang diberikan pada karyawan tidak sepenuhnya dalam kemampuan karyawan itu sendiri sehingga, dapat dikatakan bahwa beban yang berlebihan dan tidak sesuai ukuran kemampuan dalam masing – masing individu menjadi salah satu sumber dari terjadinya stres yang mempengaruhi kondisi pekerjaan tiap karyawan (Himawati, 2016). Sebenarnya, beban kerja seseorang telah ditentukan dalam standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan sendiri dapat dibagi menjadi tiga kondisi, yaitu beban kerja sesuai dengan standar, beban kerja terlalu tinggi, dan beban kerja terlalu rendah. Adanya perbedaan beban kerja yang tidak merata atau terlalu berat dan ringan dapat berdampak

pada efisiensi kerja. Pemberian beban kerja yang terlalu berlebih pada karyawan dapat menyebabkan stress yang berkepanjangan (Rahardjo et al., 2017).

Suatu pekerjaan atau kegiatan dapat dinilai dari keahlian, pengalaman, pencapaian yang didapat dari tuntutan kerja yang dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dan dalam batas kualitas kerja yang ideal akan mengukur suatu tekanan atau beban yang diberikan pada pekerja untuk bisa dievaluasi dari hasil yang lebih efisien atau tidak. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan suatu keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan dalam bentuk fisik maupun psikis (Ali et al., 2022). Beban kerja yang diberikan kepada masing – masing karyawan harus merata agar terhindar dari adanya satuan organisasi yang aktivitasnya terlalu banyak dan organisasi yang aktivitasnya terlalu sedikit, terhindar dari adanya manajer atau pegawai yang terlalu banyak tugasnya dan ada manajer atau pegawai yang sedikit beban kerjanya. Sehingga, pegawai tersebut nampak seperti banyak menganggur (Asriani et al., 2018).

Konflik kerja sendiri dapat terjadi apabila adanya ketidaksesuaian pendapat atau pemikiran antara dua individu atau lebih, anggota - anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan - kegiatan kerja atau karena adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Konflik sendiri dapat diartikan dengan persaingan yang kurang sehat berdasarkan adanya ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Jenis konflik yang sering terjadi dalam lingkungan pekerjaan,

yaitu konflik yang terjadi dalam masing – masing individu, konflik yang terjadi antar individu, dan konflik yang terjadi antar kelompok (Rahardjo et al., 2017).

PT. Gatra Mapan adalah salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak pada bidang manufaktur. Perusahaan ini menjual atau memasarkan produk – produk entertainment furniture. Secara umumnya, perusahaan ini secara umum memiliki kegiatan yang mencakup pembuatan suatu desain, proses produksi, dan pemasaran. Perusahaan ini memiliki pangsa pasar yang terdiri dari 15 % pada pasar lokal dan 85 % pada pasar export. PT. Gatra Mapan sendiri merupakan perusahaan yang dapat menghasilkan furniture dimana produknya sudah diekspor hingga ke luar negeri. Produk ini telah dipasarkan di Indonesia, mulai dari Jawa, Sunatra, Sulawesi, Bali, Kalimantan, dan kota – kota besar di Indonesia, serta prosuk ini telah dipasarkan di manca negara, seperti Belanda, Singapura, Malaysia, Brunai Darussalam, Thailand, Myanmar, Philipina, Korea Selatan, Australia, Selandia Barudi dan beberapa negara lainnya. Pada proses dalam memproduksi suatu furniture di perusahaan, karyawan akan sering dihadapkan oleh banyaknya pesanan yang masuk, sehingga dituntut untuk menyelesaikan barang yang yang dipesan dengan mengerjakan sesuai deadline yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan adanya keterlambatan untuk bahan baku produksi, sehingga menghambat pekerjaan para karyawan dan dapat mengakibatkan terjadinya ketidaksesuaian hasil produk yang dikerjakan dengan produk yang diminta. Untuk menjaga kualitas produk serta kelancaran dalam memproduksi, perlu adanya pembagian tugas pada beban kerja dapat merata agar tidak terjadinya konflik kerja yang terjadi pada karyawan PT. Gatra Mapan.

Pada hasil penelitian Kapitan *et al.*, rahardjo *et al.*, dan Hatmawan menjelaskan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja. Penelitian Rahardjo *et al.*, dan Hatmawan menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja. Berikutnya, penelitian Hatmawan dan Rahardjo *et al.*, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja, sedangkan pada penelitian Kapitan *et al.*, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stress kerja. Kapitan *et al.*, juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap stress kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP STRESS KERJA (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Gatra Mapan)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan dan juga judul dari rancangan proposal diatas dapat dijabarkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan konflik kerja terhadap stress kerja pada karyawan PT. Gatra Mapan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan konflik kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap stress kerja pada karyawan PT. Gatra Mapan?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan konflik kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap stress kerja pada karyawan PT. Gatra Mapan?
4. Manakah diantara lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan konflik kerja yang berpengaruh dominan terhadap stress kerja pada karyawan PT. Gatra Mapan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas dapat kita ketahui tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsi lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan konflik kerja terhadap stress kerja pada karyawan PT. Gatra Mapan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan konflik kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap stress kerja pada karyawan PT. Gatra Mapan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan konflik kerja secara parsial terhadap stress kerja pada karyawan PT. Gatra Mapan.
4. Untuk mengetahui manakah diantara lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan konflik kerja yang berpengaruh dominan terhadap stress kerja pada karyawan PT. Gatra Mapan.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut merupakan kegunaannya:

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang konsep lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan konflik kerja terhadap stress kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti yaitu menambah pengetahuan dan wawasan dalam mempraktekkan ilmu manajemen terhadap mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi dan menjadi masukan yang dapat dipertimbangkan untuk mengambil keputusan kebijakan terkait lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan konflik kerja terhadap stress kerja yang terjadi pada karyawan PT. Gatra Mapan.