

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan selalu berhubungan dalam organisasi, institusi dan perusahaan. SDM merupakan manusia yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi tersebut. Antara karyawan dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan satu sama lain. Misalnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang bagus. Sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Antara perusahaan dan karyawan diperlukan terciptanya hubungan yang harmonis antara dua belah pihak. Ketika hubungan karyawan dan perusahaan harmonis maka akan terciptanya suasana kerja menjadi baik, nyaman dan pasti akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut Hasibuan (2012:204) faktor-faktor penyebab stress karyawan, antara lain:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.

2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja dengan perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan menugundurkan diri (*turnover*).

Stres kerja muncul karena dipengaruhi berbagai faktor. Robbins (2008:256) mengatakan bahwa timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor organisasi dan faktor individu. Dalam faktor organisasi terdapat faktor-faktor yang berpengaruh pada tingkat stres karyawan, yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan struktur organisasi. Sedangkan dalam faktor individu terdapat berbagai macam jenis kepribadian. Salah satunya kepribadian yang mempunyai tingkat yang berbeda dalam menghadapi stres.

Platinum Trust adalah salah satu klinik perawatan kulit yang berada di kota Palembang. Platinum Trust sudah berdiri sejak tahun 2008 di Palembang. Platinum Trust menyediakan produk dan perawatan kecantikan kulit. Efek yang ditimbulkan dari klinik kecantikan merupakan apa yang diinginkan oleh setiap

wanita pada umumnya, yaitu memiliki kulit yang cantik dan sehat. Disamping memberikan pelayanan terbaik untuk konsumen perusahaan juga harus memberikan perhatian khusus kepada SDM agar kinerja karyawannya dapat meningkat sehingga perusahaan dan karyawan dapat saling menguntungkan.

Karyawan Platinum Trust Palembang sedang dihadapkan dengan kondisi dilematis. Disatu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan, sementara itu disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan dan keinginan yang perlu mereka penuhi untuk melangsungkan hidup sehari-hari. Kondisi seperti ini dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja faktor organisasi seperti tuntutan pimpinan dengan tugas untuk tetap melayani konsumen dengan sebaik mungkin, sedangkan stres dengan faktor individu ada masalah pada keluarga, ekonomi, dan keluarga. Oleh sebab itu sangat penting untuk Platinum Trust Palembang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja agar karyawan tidak sampai stres.

Fenomena yang ada pada Platinum Trust berbagai kebanyakan karyawan tidak cukup lama bertahan/bekerja karena berbagai dapat di lihat dengan berbagai macam faktor dan alasan yang diungkapkan oleh para karyawan Platinum Trust membuat karyawan cukup tertekan dan memutuskan untuk mengundurkan diri.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Analisis Stres Kerja Karyawan Platinum Trust Palembang”** .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi stres kerja karyawan di Platinum Trust?
2. Apa faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan di Platinum Trust?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana stres kerja karyawan dan faktor-faktor penyebab stres kerja.

1.4 Manfaat Penulisan

1. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan wawasan keilmuan dan sebagai sarana penerapan dari ilmu dan pengetahuan yang selama ini penulis peroleh selama dalam penelitian berlangsung serta mengetahui pengaruh stres kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan dimasa mendatang guna mencapai tujuan maupun pengembangan perusahaan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat menjadi perbandingan atau sebagai bahan acuan untuk menambah pengetahuan bagi mahasiswa/i di jurusan Manajemen sehubungan dengan Sumber Daya Manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang Pengertian Stres Kerja, Dimensi Dan Indikator Stres Kerja, Gejala Stres Pada Karyawan, Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja, Sumber-Sumber Stres, Konsekuensi Stres Kerja, Manfaat Stres Kerja, Strategi Manajemen Stres Kerja.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang Objek dan Waktu Penelitian, Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan data, Informan, Lembar Observasi dan Pertanyaan Wawancara.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang Sejarah, struktur organisasi, hasil reponden.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN