

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menggapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari kontribusi aktif dan dominan manusia dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan persyaratan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan optimalisasi potensi individu (karyawan) yang ada. Dalam upaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien, organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan diharapkan memiliki kualitas keterampilan, performa, dan pemikiran yang tinggi untuk mendukung produktivitas dan pertumbuhan perusahaan. Hal ini karena kemampuan karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya serta mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan. Untuk meraih kesuksesan dan menjaga keberlangsungan perusahaan, penting bagi karyawan untuk memberikan kinerja optimal. Kebutuhan ini didasarkan pada pemahaman bahwa manusia adalah penentu dari seluruh kinerja perusahaan. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan terkadang menemui kendala. Kendala tersebut dapat timbul dari faktor organisasi atau dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Stres merupakan salah satu kendala dalam kinerja karyawan. Menurut Handoko (2008:200) Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi pikiran, emosi, dan kesehatan seseorang akibat tuntutan pekerjaan. Jika stres berlebihan, hal tersebut dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi di lingkungan kerja dan pada akhirnya mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikologis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana terdapat batasan atau hambatan untuk mencapai kesempatan tersebut (Octarina & Ardana, 2022). Faktor penyebab stres kerja, diantaranya ketaksamaan peran, beban kerja berlebih, tanggung jawab terhadap orang lain dan perkembangan karir.

Menurut (Taufiq & Baharuddin, 2020) Stres adalah respons atau proses internal atau eksternal mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis hingga batasnya atau diluar kemampuan pegawai. Tertekan atau perasaan stres yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan pada umumnya, tekanan yang menunjuk pada stres dilihat sebagai suatu kondisi negatif. Tetapi, tekanan kerja pada level tertentu sebenarnya mampu memicu kinerja karyawan yang lebih baik dan menaikkan motivasi kerja karyawan untuk bersaing pada lingkungan kerja. Hal ini terbukti dari perbedaan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Gharib et al., (dalam Fanda & Slamet, 2019) yang menemukan bahwa stres kerja berhubungan positif pada kinerja pekerjaan mereka. Sebaliknya, Kotteeswari dan Sharief (dalam Fanda & Slamet, 2019) menemukan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan kinerja.

Stres kerja ialah aspek krusial bagi organisasi terutama terkait dengan kinerja karyawan. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik bisa membantu organisasi mendapatkan laba. Sedangkan, jika kinerja menurun maka bisa merugikan organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu menerima perhatian diantaranya dengan melakukan studi yang berkaitan dengan variabel stres bekerja. Stres adalah kondisi seseorang mengalami ketegangan karena kondisi yang mempengaruhinya, kondisi dapat diperoleh dari dalam diri seseorang atau lingkungan di luar diri seseorang.

Karyawan adalah salah satu bagian dari aset perusahaan, yang merupakan bagian yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta juga bisa bertarung. Hasil kerja karyawan bisa terpantau dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja serta kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sebagai salah satu ukuran keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja selaku penentu pada kemajuan perusahaan, dan kinerja juga ialah sesuatu yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Pasaribu, H, K, & Fachrezi dalam Diningsih 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Fitriano et al., 2020). Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam rentang waktu tertentu dari apa yang dapat dilakukan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut (Amrianah, 2019) pada dasarnya harapan semua pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah mampu menghasilkan kinerja yang tinggi dan optimal sehingga dapat memperlancar jalannya organisasi atau perusahaan serta memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai tersebut. Stres kerja ialah kondisi di mana pegawai merasa kurang puas dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Dampaknya, situasi ini dapat mengganggu kinerja pegawai dan jika tidak ditangani dengan baik, bisa berdampak negatif pada kinerja individu maupun keseluruhan instansi. Setiap organisasi memiliki standar kerjanya sendiri sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Standar tersebut ditetapkan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab untuk mencapai hasil optimal dalam penilaian kinerja. Namun, ketika seorang karyawan diberikan tugas yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, hal itu dapat menyebabkan stres kerja.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang adalah sebuah perusahaan BUMN di Indonesia yang bergerak dibidang industri pupuk yang merupakan pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 serta memiliki komitmen untuk terus tumbuh mencapai kemajuan berkelanjutan dan mewujudkan ketahanan pangan bangsa. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang paham betul bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) punya peran yang penting dalam menjalankan proses bisnis secara terintegrasi. Karena itu, dibutuhkan sistem atau standar pengelolaan SDM yang baik guna mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Berdasarkan hasil observasi awal pada unit kerja Departemen Organisasi & Manajemen Talenta yaitu peneliti mengamati masih terdapat stres kerja yang

dikarenakan tumpukan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga membuat karyawan menjadi kewalahan sehingga menyebabkan beban kerja yang tinggi dan peneliti mengamati penerapan rotasi, mutasi, serta promosi yang dirasakan oleh karyawan tidak konsisten di perusahaan sehingga menyebabkan perkembangan karir karyawan terhambat.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul Tugas Akhir “**Analisis Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang**”, dengan harapan penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat untuk kedepannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang akan dirumuskan adalah “**Bagaimana Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?**”.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas pada “Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”. Selain itu objek penelitian dibatasi hanya pada karyawan bagian Divisi SDM, yaitu Departemen Organisasi & Manajemen Talenta.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Univeritas

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi sumber wawasan yang berkaitan dengan kinerja pegawai ataupun bisa digunakan menjadi referensi bagi peneliti yang lain.

b. Bagi instansi lain

Dari Penelitian ini perusahaan bisa menjadikan bahan pertimbangan suatu organisasi pada pengambilan kebijakan kinerja karyawan dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Sebagai bahan refrensi serta pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai.

b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan atas permasalahan ketenagakerjaan dalam Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sehingga didapatkan solusi yang efektif yang diharapkan dapat berhasil dan tepat guna.

c. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan informasi dan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian pula dengan topik yang sama tapi dengan tujuan yang berbeda.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan penulis pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang di alamat Jl. Mayor Zen, Kec. Kalidoni, Palembang, Sumatra Selatan. Waktu yang dilakukan penulis yaitu mulai tanggal 06 februari – 06 April 2023.

1.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi

Metode ini merupakan pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang mengenai Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut mulai dari stres kerja karena beban kerja berlebih dan pengembangan karir.

2. Wawancara

Wawancara yaitu salah satu teknik untuk mendapatkan informasi atau data dari informan dengan wawancara secara langsung antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Penulis melakukan wawancara langsung dengan karyawan di bagian karir, kinerja dan talenta Departemen Organisasi & Manajemen Talenta. Informan pada penelitian ini adalah Annisa Kanny sebagai

Asesor Soft Competency dan Octy Nulidya sebagai *Officer* Manajemen Karir, Kinerja & Talenta.

1.5.3 Analisis Data

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis menggunakan analisis kualitatif yang merupakan pembahasan masalah yang sedang dibahas sehingga dapat diambil suatu kesimpulan yang dapat dijadikan sebagai bahan jawaban dari masalah yang dihadapi. Menurut (Fadli, 2021) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan setting tertentu yang ada di dalam kehidupan riil (alamiah) dengan maksud menginvestigasi dan memahami fenomena: apa yang terjadi, mengapa terjadi, dan bagaimana terjadinya.

1.6 Sistematika Penulisan Laporan

Adapun Sistematika penulisan Tugas Akhir dibuat, antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti akan menguraikan secara singkat latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menguraikan landasan teori yang meliputi sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi, serta sumber daya pegawai PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

BAB III PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan yang berdasarkan pada pembahasan dan memberikan saran dari pengumpulan data tersebut. Dimana diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

