

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling bergantung. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Semakin ketatnya persaingan dalam bidang industri menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Apabila karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan produktivitas dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, roda perusahaan tidak bisa berjalan baik, jika karyawannya tidak produktif dalam bekerja. Tidak produktif dalam bekerja yang dimaksud disini adalah bahwa karyawan tidak berhasil mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

PT. Putradjaja Tirta Kencana adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan sandal. Harapan PT. Putradjaja Tirta Kencana terhadap para karyawan khususnya di bagian produksi yaitu mereka dapat memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Diasumsikan bahwa karyawan yang berada di bagian produksi sandal acapkali bersinggungan dengan bahan kimia, temperatur tinggi, dan

mempunyai kesempatan lebih besar untuk mengalami kecelakaan kerja dalam hal pengoperasian mesin berat daripada karyawan yang bekerja pada bagian lain.

Dalam proses industri, kegiatan karyawan bertindak sebagai unsur dominan yang mengelola bahan baku atau material, mesin, peralatan dan proses lainnya yang dilaksanakan di tempat kerja guna menghasilkan produk yang bermanfaat bagi masyarakat. Saat melaksanakan pekerjaannya karyawan perlu mendapatkan perlindungan sehingga terhindar dari segala resiko akibat kerja, kecelakaan, atau penyakit akibat kerja. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 tentang karyawan yang memuat waktu kerja, perlindungan dari jenis pekerjaan terburuk, cuti, dan sebagainya. Namun selain itu, karyawan juga berhak mendapatkan derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial (Sugeng Budiono dkk, 2003).

Perkembangan ekonomi yang cepat, perampangan perusahaan, PHK, merger dan bangkrutnya beberapa perusahaan sebagai akibat dari krisis yang berkepanjangan menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan karyawan. Mereka harus rela dipindahkan ke bagian yang tidak mereka kuasai dan tidak tahu berapa lama lagi mereka akan dapat bertahan atau dipekerjakan. Selain itu banyak konflik juga yang menyertai. Mereka harus menghadapi bos baru, pengawasan yang ketat, tunjangan kesejahteraan berkurang dari sebelumnya dan harus bekerja lebih lama dan lebih giat demi mempertahankan status sosial ekonomi keluarga. Para pekerja di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stres kerja (<http://www.e-psikologi.com>).

Dalam hubungannya dengan pekerjaan atau profesi yang ditekuni, setiap orang memiliki kemampuan berbeda untuk menyangga beban pekerjaannya. Interaksi manusia sebagai pekerja dengan pekerjaan dan lingkungan kerja menimbulkan efek positif ataupun efek negatif. Sikap positif terhadap pekerjaan membuat karyawan menganggap stresor dari pekerjaan sebagai suatu yang memberikan manfaat baginya sehingga dapat memperlemah terjadinya stres. Namun sebaliknya, bila karyawan tidak mampu menghadapi stresor dari pekerjaan maka hal tersebut akan membuat karyawan mengalami stres.

Charles dan Sharason (1988) menjelaskan bahwa stres kerja terjadi ketika kemampuan individu tidak seimbang atau tidak sesuai dengan tuntutan dalam lingkungan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi karyawan berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara karyawan di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu (Jacinta, 2002).

Penelitian dari McGrath dan Ulrich (Koch, 1982) menjelaskan adanya faktor pengalaman kerja khususnya dalam hal familiaritas terhadap tuntutan situasi kerja juga efek latihan dan training akan merubah reaksi pekerja terhadap stres kerja yang dialami. (jurnal *Hubungan Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pustakawan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*, Sarwono)

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis, didapatkan informasi bahwa sering terjadi pergantian karyawan di bagian produksi. Selain karena pekerjaan tersebut tidak tetap, juga karena karyawan yang dianggap hasil kerjanya tidak memuaskan langsung ditindaklanjuti setelah diberi peringatan sebanyak 1 kali. Karyawan yang hasil kerjanya tidak memuaskan pun tidak sedikit, karena banyaknya orang yang dikeluarkan. Target yang harusnya terselesaikan dalam kurun waktu tertentu, menjadi terhambat karena kekosongan personel dan akhirnya terjadi ketimpangan antara input dan output, sehingga hal ini secara tidak langsung ikut mempengaruhi tingkat produktivitas PT. Putradjaja Tirta Kencana.

Didapatkan pula informasi bahwa karyawan bekerja selama 6 hari dari hari Senin sampai Hari Sabtu dan terbagi dalam 3 shift yaitu shift pagi, siang, dan malam. Karyawan produksi bagian iris bertugas memotong hamparan karet agar menjadi cetakan bahan baku sandal yang selanjutnya akan diproses lebih lanjut di bagian desain, sesuai dengan target yang diberikan perusahaan yaitu sebanyak minimal 500 buah per hari. Posisi kerja yang mengharuskan karyawan meratakan dan merapikan hamparan karet yang masih panas, bersinggungan dengan bahan-bahan kimia, jarak antara satu karyawan dengan karyawan yang lain dekat sehingga kurang leluasa bergerak, menjadikan banyak karyawan mengalami keluhan pada bagian tangan, kaku leher dan punggung. Adanya tuntutan fisik dan tuntutan tugas yang berupa pekerjaan berulang-ulang mengakibatkan karyawan mengalami kebosanan sehingga karyawan bagian produksi diduga mengalami stres kerja.

Peneliti mempunyai akses dalam perusahaan yang termaksud, sehingga hal ini bisa lebih memudahkan peneliti untuk mengambil data dan mengumpulkan informasi terkait dengan penelitian yang dilakukan.

Menurut penelitian yang dilakukan Ian Donald dkk (2005), stres tidak diidentifikasi sebagai hal yang penting dalam pengaruhnya dengan produktivitas kerja. (jurnal *Work Environments, Stress, And Productivity : An Examination Using ASSET*, Ian Donald dkk). Sedangkan penelitian Dean K. Simonton (2007) menemukan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh umur dan kesehatan fisik, dan bebas dari pengaruh luar seperti bantuan luar, stres, dan gangguan internal. (jurnal *Creative Productivity, Age, And Stress: A Biographical Time Series Analysis Of 10 Classical Composers*, Dean K. Simonton). Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Handoko bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah stres (2001). Hal yang sama dikemukakan dalam HR Focus (2008) :

“Other productivity killers included basic job expectations not being made clear (12%), pay/rewards not appropriate (8%), child-care issues (7%), politics/personal conflicts (7%), elder-care issues (6%), and didn’t have proper tools or equipment (6%). Another 15% responded with other reasons that included personal health issues, personal relationship issues, general stress, a long commuting time, and inadequate training.”

Hal-hal ini menjadi dasar bagi peneliti untuk mengkaji stres kerja dari individu dalam perusahaan dan kaitannya terhadap tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan PT. Putradjaja Tirta Kencana.

Berdasarkan gambaran tersebut diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian apakah memang ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas karyawan di PT. Putradjaja Tirta Kencana.

1.2. Identifikasi Masalah

Adanya persaingan yang ketat dengan perusahaan pembuat sandal yang lain, membuat PT. Putradjaja Tirta Kencana perlu meningkatkan rasio produktivitas, yang mana hal ini bisa dicapai jika karyawan mempunyai skill tinggi untuk memproses barang yang dihasilkan lebih banyak dengan tetap menekan pengeluaran sesedikit mungkin.

Penggunaan mesin berat dan bahan-bahan kimia di PT. Putradjaja Tirta Kencana menimbulkan potensi bahaya yaitu adanya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Maka dari itu, perlu konsentrasi dan pengawasan tinggi terhadap kerja karyawan, karena kemungkinan bahaya yang timbul bisa berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Hurrel (dalam Munandar, 2001) mengemukakan bahwa faktor-faktor di pekerjaan yang berdasarkan penelitian dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar, yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi.

Kategori faktor faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan dan kelelahan yang timbul dari para karyawan. Sedangkan faktor-faktor tugas misalnya kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

Peran dalam organisasi merupakan faktor yang kedua. Setiap karyawan mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian karyawan tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Dalam kasus ini, masing-masing bagian sudah mempunyai perannya sendiri-sendiri, tapi tak jarang karyawan mengerjakan dua pekerjaan sekaligus dalam satu waktu karena keterbatasan sumber daya yang ada. Hal inilah yang bisa menghambat majunya produktivitas.

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi: Peluang untuk menggunakan ketrampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan ketrampilan yang baru, dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir. Banyak karyawan yang mengatakan bahwa mereka tidak bisa mengembangkan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, karena selain karena pekerjaan tersebut dilakukan secara borongan, tingkat pendidikan karyawan pun tergolong rendah. Maka peluang mereka untuk mengembangkan pekerjaannya pun terhambat.

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah

dalam organisasi. Rendahnya komunikasi antara atasan dan bawahan merupakan suatu kekurangan dalam perusahaan ini.

Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif dalam struktur dan iklim organisasi. Karyawan PT. Putradjaja Tirta Kencana bagian produksi sebagian besar menganggap bahwa mereka tidak diikutsertakan dalam setiap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh atasan, dan hal ini berdampak pada hubungan antara atasan dengan bawahan.

Tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya. Karena tingkat pendidikan yang rendah, maka karyawan bagian produksi otomatis hanya mendapat bayaran yang kecil, karena sistem gaji dilakukan secara borongan sedangkan kebutuhan dewasa ini terus membengkak. Hal ini bisa menyebabkan karyawan mengalami stres.

Menurut pandangan interaktif dari stres, stres ditentukan pula oleh ciri-ciri individunya sendiri, Faktor-faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara rangsang dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu. Faktor pengubah ini yang menentukan individu bereaksi terhadap pembangkit stres potensial.

1.3. Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi masalahnya dengan menjelaskan tentang produktivitas kerja, stres kerja, dan karyawan bagian produksi iris PT. Putradjaja Tirta Kencana. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Masukan adalah sumber daya yang digunakan, sedangkan output adalah hasil yang dicapai selama rentang waktu yang telah ditentukan. Sedangkan stres kerja didefinisikan sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Sehubungan dengan penelitian ini, maka peneliti membatasi cakupan pembahasan pada karyawan bagian produksi iris PT. Putradjaja Tirta Kencana sebagai subyek. Penelitian dilakukan di tempat perusahaan berada, yaitu di daerah kompleks pabrik Buduran, Sidoarjo.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat diajukan sebagai berikut, “Apakah ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas karyawan pada perusahaan PT. Putradjaja Tirta Kencana?”

1.5. Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menggali apakah ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas karyawan pada perusahaan PT. Putradjaja Tirta Kencana.

1.6. Manfaat Penelitian

Secara teoritis melalui penelitian ilmiah ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang konsep stres kerja dalam hubungannya dengan produktivitas pada karyawan di suatu perusahaan. Selain itu diharapkan dapat membantu mengatasi dampak stres kerja yang dialami oleh para karyawan sehingga para karyawan dapat melakukan aktivitas kerjanya secara maksimal dengan meningkatkan motivasi mereka.

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan tentang pentingnya mengetahui hubungan antara stres kerja yang dialami karyawan dengan produktivitas mereka di perusahaan, sehingga diharapkan perusahaan bisa meminimalisir dampak stres kerja sehingga kepuasan individu dapat tercapai dan sebagai dampak atau imbas positif yang menguntungkan demi kemajuan perusahaan.