

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

#### **1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karena SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Karena itu, perusahaan harus menciptakan suasana yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Untuk meningkatkan produktivitas SDM menjadi lebih baik, manajemen perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik juga, mendaya gunakannya secara optimal. Pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan oleh manajemen perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut, sumber daya manusia seperti karyawan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, terutama pada masa Pandemi Covid 19 yang dilakukan pembatasan sosial dan waktu kerja. Bila dalam suatu perusahaan dengan banyak karyawan yang mengalami penurunan produktivitas dan kinerja akibat beberapa aturan terkait protokol kesehatan (Prokes) Pandemi Covid 19 ini, maka tidak menutup kemungkinan kinerja operasional perusahaan juga terganggu atau mengalami penurunan. Demikian pula yang terjadi di perusahaan jasa layanan di PT. Transnational Grup, yang bergerak di sektor jasa kurir untuk bidang manajemen arsip, manajemen mailroom, distribusi, *Supply Chain* dan *cash management* (Manajemen uang tunai).

Sebagai perusahaan swasta berskala multinasional, PT. Transnasiona Group menerapkan sistem kontrak kerja (perjanjian kerja dalam kurun waktu tertentu) dalam pengelolaan tenaga kerja, meskipun juga memiliki tenaga kerja tetap. Pengelolaan SDM ini dilakukan dengan mempertimbangkan aspek peraturan perundang-undangan serta efisiensi dalam pengelolaan

keuangan terkait dengan target kerja yang ditetapkan perusahaan. Masalah status ketenagakerjaan, target kerja dan kondisi Pandemi dengan berbagai aturan yang kerap berubah-ubah memberikan dampak pada kinerja karyawan. Karyawan dengan status kerja kontrak misalnya akan berusaha optimal mencapai target prestasi kinerja yang ditentukan untuk mempertahankan kontrak kerjanya, demikian pula karyawan tetap juga akan berusaha meningkatkan kinerjanya untuk menghindari sanksi pengurangan tenaga kerja akibat pandemi. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa pencapaian kinerja merupakan suatu hal yang menjadi prioritas utama dalam pekerjaan, baik pada karyawan tetap maupun karyawan kontrak, terutama pada masa pandemi.

Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan itu sendiri menurut Kusani (2017) dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stres kerja, demikian pula dalam penelitian yang dilakukan Randall Schuller (dalam Kusani, 2017), stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan kinerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula penelitian Annisa (2017), yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ekawarna (2018), stres kerja merupakan fenomena yang dihadapi oleh setiap karyawan ketika bekerja dan diatasi secara berbeda menggunakan cara mereka sendiri. Pada dasarnya hal tersebut terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan dari organisasi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja adalah situasi emosi yang tidak menyenangkan yang dialami karyawan ketika kewajiban atau tugas pekerjaan dirasakan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut. Rollinson (dalam Windani, 2018), mendefinisikan stres di tempat kerja sebagai kondisi yang timbul dari interaksi antara orang-orang dengan pekerjaan mereka, yang mana ditandai dengan adanya perubahan pada orang yang memaksakan diri mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. *Stressor* di tempat kerja merupakan kondisi yang

memiliki potensi untuk menghasilkan pengalaman seseorang sebagai situasi yang penuh tekanan. Tingkat dari pengalaman stres dan cara bagaimana seseorang bereaksi terhadap stres itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik individu, gaya hidup, dukungan sosial, penilaian terhadap sumber stres, peristiwa dalam hidupnya, demografi sosial dan variabel lain dari pekerjaan.

Menurut Swift (dalam Atheya & Arora, 2014) keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan, selain dapat menimbulkan stres, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun. Ross dan Vasantha (dalam Yasa dan Dewi, 2019) menambahkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja dan stres kerja berjalan beriringan. Dalam penelitian Anisa (2017) dijelaskan bahwa bagaimana karyawan menyeimbangkan hidupnya secara efektif pada kebijakan perusahaan, memanfaatkan waktu luang untuk istirahat di tempat bekerja, termasuk bagaimana karyawan mengelola stresnya agar tidak mengganggu kinerjanya.

Berdasarkan paparan yang dikemukakan tentang stres kerja dan kinerja maka dapat memberikan gambaran bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja, baik secara positif ataupun negatif. Artinya semakin tinggi tingkat stres karyawan tidak menutup kemungkinan justru meningkatkan kinerjanya. Namun demikian stres kerja justru dapat menurunkan kinerja karyawan, yang semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan akan menurunkan kinerjanya. Untuk itu penelitian ini akan mengungkap tentang hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Tema penelitian ini sangatlah penting untuk dikaji dan dapat diterapkan sebagai bagian dari usaha menumbuhkan kemampuan pengendalian stres kerja pada karyawan, sehingga kinerjanya dapat dioptimalkan, khususnya di PT. Transnational Grup.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yang diajukan adalah, apakah ada hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Transasional Grup?

## **B. Tujuan dan manfaat**

### **1. Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Transnasional Grup.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain manfaat secara teoritis dan praktis.

#### **a. Manfaat teoritis**

Hasil Penelitian diharapkan dapat memberikan bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam hal manajemen sumber daya manusia.

#### **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai stress kerja, dan kinerja karyawan, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan stres kerja dan kinerja.

## **C. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan Agustina, Lestari, dan Yanti (2019) tentang Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Mobilindo Parama Jakarta Selatan. Hasil penelitian tersebut bertujuan sekaligus membuktikan adanya hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja secara positif. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini stres kerja dipandang sebagai faktor pemicu atau yang menekan kondisi psikologis karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan dalam penelitian ini stres kerja dipandang sebagai faktor yang justru menurunkan tingkat kinerja karyawan, dan stres kerja dipandang perlu diminimalkan agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

Penelitian yang dilakukan Lengkon, Areros, dan Sambul (2020) tentang stres kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 85

responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling aksidental. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara stres kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Alfattama L.C (2020) tentang pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT Gardha Jaya Sakti di Surabaya. Penelitian ini mengambil 30 sampel karyawan di PT Gardha Jaya Sakti di Surabaya. Data dikumpulkan melalui skala likert, dan hasil analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui *partial least square* tidak membuktikan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai  $t=0,252$  dan  $p=0,801$  ( $p>0,05$ ). Stres kerja melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dengan nilai  $t=0,647$ ; dan  $p=0,518$  ( $p>0,05$ ). Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, pada  $t=0,722$  dan  $p=0,470$  ( $p>0,05$ ). Namun membuktikan bahwa secara langsung kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $t=2,851$  dan  $p=0,005$  ( $p<0,05$ ), secara langsung stres kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $t=-3,421$  dan  $p=0,004$  ( $p<0,05$ ); dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai  $t=-2,781$  dan  $p=0,006$  ( $p<0,05$ ), serta ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t=2,589$  dan  $p=0,005$  ( $p<0,05$ ). Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini ada pada jumlah variabel, komposisi variabel stres kerja yang juga diintervensi kepuasan kerja, serta metode penelitian yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan Ekhsan, M., dan Septian, B. (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cabinindo Putra. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja bagian PPIC PT Cabinindo Putra berjumlah 61. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu dengan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan program statistik SPSS. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja

karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini ada pada jumlah variabel, yang dalam penelitian ini menggunakan analisis bi-variate sedang dalam penelitian tersebut menggunakan multi-variate.