

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan atas dasar orientasi tertentu. Perusahaan menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan berbagai usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta diperlukannya produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku para karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki orientasi laba (*profit oriented*) tentu sangat menginginkan karyawannya untuk mampu memberikan suatu hasil yang produktif dalam keterlaksanaan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Berbicara mengenai produktivitas berarti sejalan dengan bagaimana hasil kerja karyawan apakah sesuai dengan harapan atau target yang telah direncanakan oleh perusahaan. Pegawai yang produktif tentu akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan sehingga unsur penting dari suatu perusahaan yakni produktivitas kerja.

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena

itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya (Yuniarsih dan Suwatno 2013:156). Dengan demikian produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai tingkat yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (*input*) yang sebenarnya.

Produktivitas yang lebih baik tidak selalu berarti produksi lebih banyak, mungkin lebih sedikit orang atau lebih sedikit uang atau waktu yang digunakan untuk memproduksi jumlah yang sama. Cara yang berguna untuk mengukur produktivitas karyawan adalah total biaya orang per unit hasil produksi. Dalam pengertian yang paling mendasar, produktivitas adalah ukuran atas kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan. Berguna juga untuk melihat produktivitas sebagai perbandingan antara pemasukan dan hasil menandakan nilai tambah yang diberikan organisasi atau ekonomi.

Salah satu masalah utama dalam sumber ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Di dalam pemahaman ini terkandung makna sinkronisasi. Antara apa yang telah

direncanakan, kemudian dilaksanakan dan akhirnya diarahkan agar tidak terjadi penyimpangan antara rencana dan pelaksanaannya. Rendahnya produktivitas tenaga kerja seringkali dikaitkan dengan pimpinan yang dalam hal ini berkaibat pada beban kerja yang membuat karyawan mengalami stres dalam bekerja. Sehingga penilaian atas produktivitas adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang dijalankan, dilaksanakan, direncanakan, atau diperhatikan (Suriansyah 2014: 3).

Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, agar instansi dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Karyawan akan mampu menghasilkan pekerjaan yang optimal ketika karyawan tersebut tidak mengalami stres dalam bekerja.

Pada dasarnya ada faktor-faktor yang mempengaruhi baik tidaknya produktivitas kerja seorang pegawai. Salah satu faktor yakni stres kerja. Pemilihan variabel stres kerja sebagai faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karena stres kerja yang berlebihan dimana beban kerja yang tidak sesuai kemampuan, target kerja yang berlebihan serta beban kerja yang tidak sesuai dengan balas jasa (pendapatan) akan membuat karyawan menjadi kurang bersemangat sehingga pencapaian target dan

strategi dalam pencapaian produktivitas yang optimal akan semakin mengalami penurunan atau kurang baik.

Keterkaitan antara stres kerja dengan produktivitas pada dasarnya saling berlawanan dimana ketika karyawan dengan stres kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan mengalami masalah produktivitas kerja, begitu pun sebaliknya. Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Saefullah dkk (2017: 118) bahwa segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena produktivitas yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta turn over yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar yang dalam hal ini maka produktivitas kerja karyawan menjadi menurun.

Menurut Robbins (2012:318) stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Pengaruh sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut Phillip L. Rice, Penulis buku

Stress and Health, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Pabrik gula PT. NMP berada di desa Lakeya Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo. Pabrik gula dibangun dengan rencana kapasitas 4000 TCD dan ditingkatkan menjadi 8000 TCD (dapat mengiling tebu sebanyak 8000 ton per hari). Ketenagakerjaan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo Unit Tolangohula terdiri dari karyawan dan pekerja/buruh industri. Karyawan terdiri atas manajemen 46 orang, staf sebanyak 142 orang, non staf 561 orang, tenaga kerja harian sebanyak 706 orang, tenaga kerja musiman sebanyak 370 orang, serta penebang sebanyak 300 orang.

Tabel 1.1: Produktivitas Karyawan PT PG Tolangohula

No	Tenaga Kerja	Jumlah (orang)	Persentase karyawan Produktif (%)
1	Manajemen	46	91,00%
2	Staf	142	73,46%
3	Non Staf	561	70,33%
4	Musiman	370	74,22%
5	Harian	706	78,92%
6	Penebang	300	98,00%
	Total (orang)	2.125	

Sumber: PT.Pabrik Gula Gorontalo-Unit PG.Tolangohula, 2017-2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa total tenaga kerja internal perusahaan PT.Pabrik Gula Gorontalo sebesar 2.125 orang dengan jumlah tenaga kerja dominan yaitu “Harian” yakni sebesar 706 orang sedangkan jumlah tenaga kerja terendah adalah “Manajemen” dengan jumlah 46 orang.

Adapun pekerja/kasir industri (tenaga kerja eksternal perusahaan) terdiri atas pekerja pada saat musim giling yaitu sebanyak 300 orang dan pekerja di luar musim giling 1000 orang (untuk perawatan tanaman) yang umumnya berasal dari luar daerah Gorontalo.

Sementara itu, masalah yang dapat diidentifikasi yakni tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat ditinjau dari pencapaian hasil kerja dari karyawan tersebut dimana hanya manajemen dan penebang yang memiliki hasil kerja yang optimal sedangkan untuk bagian-bagian lainnya memiliki tingkat produktivitas yang rendah. Hal inilah yang membuat para pekerja harian dan musiman banyak yang berubah atau orangnya diganti dengan baru oleh manajemen perusahaan PT PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo.

Berbagai permasalahan mengenai produktivitas kerja tersebut tentunya disebabkan oleh stres kerja karyawan dimana banyak pekerja yang mengeluhkan beban kerja yang terlampaui lebih besar dari kapasitas yang mampu dikerjakan oleh pegawai, kemudian penentuan target pekerjaan yang terlalu tinggi hingga ketidaksesuaian balas jasa (pendapatan) yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Di samping itu stres kerja karyawan juga dapat dilihat pencapaian hasil kerja yang belum begitu optimal dan sikap karyawan kurang mampu untuk bekerja sama dalam suatu tim.

Sehingga dari penjelasan tersebut maka stres kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian penelitian ini dilakukan pada PT. PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo, dimana berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada observasi awal penelitian ditemukan bahwa masalah yang rawan dan banyak terjadi pada PT. PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo yakni masalah produktivitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sebagai bagian dari perusahaan PT. PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo. Permasalahan mengenai produktivitas dapat diamati dari kurang efektifnya target kerja serta menurunkan target kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Produktivitas kerja karyawan yang belum optimal yang dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja dan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan yang semakin besar tidak berbanding lurus dengan hasil capaian

2. Produktivitas mengalami penurunan yang diakibatkan oleh adanya stres kerja karyawan yang cukup tinggi dimana beban kerja yang tidak sesuai kemampuan.
3. Beban kerja yang banyak tidak sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka dirumuskan permasalahan penelitian yakni apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya :

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya mengenai stres kerja dan produktivitas kerja karyawan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik akan masalah yang diangkat untuk diteliti lebih lanjut.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak pimpinan atau manajemen PT. PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo.

2. Bagi Masyarakat

Dapat menjadi bahan masukan dan pengetahuan bagi masyarakat mengenai bagaimana pengaruh stres kerja dan produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi kajian relevan bagi peneliti selanjutnya atau sebagai dasar teori yang mendukung judul-judul mengenai stres kerja dan produktivitas kerja.