

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indikasi *job stress* pada seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dapat diamati dengan banyaknya karyawan yang lebih memilih untuk tidak masuk kerja tanpa alasan ketika ia dihadapkan pada tanggung jawab pekerjaan lebih banyak dari biasanya. Sebagian dari mereka justru memilih untuk memalsukan surat keterangan sakit dari dokter atau rumah sakit demi menghindari pekerjaan yang kian menumpuk. Hal ini menyebabkan pekerjaan terbengkalai dan target perusahaan tidak dapat terpenuhi. Selain itu, banyak diantaranya *resign* dari sebuah perusahaan karena beban kewajiban pekerjaan yang semakin banyak dan adanya konflik dengan atasan yang baru.

Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat di mana seorang karyawan sebuah perusahaan melakukan kegiatan tanggung jawab dan kewajiban yang telah dibebankan perusahaan kepada karyawan tersebut. Lingkungan kerja adalah elemen penting yang dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Karyawan sebuah perusahaan harus bisa beradaptasi dengan baik ketika ia dimutasi ke lingkungan kerja yang berbeda meskipun dalam lingkup satu perusahaan. Apabila seorang karyawan yang dimutasi dapat beradaptasi dengan baik di lingkungan kerja yang baru, tentu saja hal ini akan mempermudah perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya. Pada kenyataannya ada

sebagian karyawan yang tidak cukup baik dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Pada lingkungan kerja PT. Griya Asri Mandiri ada beberapa karyawan yang dinilai mempunyai kinerja dan sikap kepemimpinan yang baik sebagai seorang atasan atau pemimpin. Sikap kepemimpinan dikatakan baik adalah ketika seorang pemimpin mampu menjadi teladan bagi bawahannya, bersikap ramah, dan tidak sungkan memuji keberhasilan karyawan serta mempunyai toleransi yang tinggi, namun selalu mampu membakar semangat dan menumbuhkan motivasi pada bawahannya. Mereka yang dipilih adalah sosok karyawan yang mempunyai kontribusi kinerja lebih menonjol dibanding lainnya. Selain itu, yang menjadikan mereka sebagai atasan atau pimpinan adalah karena mereka dianggap mempunyai sikap pemimpin yang baik dan dipandang perusahaan mampu mengkoordinir karyawan lain untuk mencapai target perusahaan.

Karyawan yang berada di level staf diharuskan mampu untuk menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan atasan yang berbeda-beda, sehingga dengan adanya pergantian atasan atau pimpinan tidak akan menjadi hambatan untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Namun, tidak semua karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar mampu menyesuaikan diri pada gaya kepemimpinan atasan baru dengan baik, banyak di antaranya mengalami tekanan dan memilih untuk *resign* dari pekerjaannya.

Role demands yang dimaksud di sini lebih tepatnya adalah beban kerja yang ditekankan kepada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar. *Role demands* (beban kerja) dapat memicu terjadinya *job stress* apabila beban kerja

seorang karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar melebihi batas kemampuannya. *Role demands* (beban kerja) terjadi di lingkungan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar di mana seorang atasan sering menyuruh bawahannya untuk mengerjakan sebuah tugas yang terlalu banyak dalam jangka waktu singkat serta banyaknya konflik yang harus dihadapi karyawan ketika mengerjakan tugas tersebut. Hal ini tentunya akan menjadikan karyawan tersebut mengalami kondisi yang tertekan baik secara fisik maupun mental.

Contoh seorang karyawan yang mengalami tekanan fisik akan berakibat perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernapasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi adalah penyakit jantung yang berkelanjutan menjadi *stroke* dan berujung pada kematian. Sedangkan contoh seorang karyawan yang mengalami tekanan mental adalah mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga pekerjaannya tidak bisa selesai dalam tepat waktu, merasakan ketidakpuasan, kecemasan, dan kegelisahan setelah mengerjakan pekerjaannya, selain itu muncul perasaan mudah marah, kebosanan sehingga sering menunda-nunda pekerjaannya.

Job stress merupakan hasil *output* dari kegagalan seorang karyawan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru dan gaya kepemimpinan atasan yang berganti-ganti. Sehingga mereka tidak mampu mengerjakan *role demands* dari seorang atasan atau pimpinan sebagai perwakilan perusahaan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar. Sebagian karyawan yang mendapatkan tekanan tersebut tidak akan mampu menyelesaikan tugas dan

kewajibannya dengan tepat waktu. Apabila *job stress* yang terjadi pada karyawan tidak ditindak lanjuti akan mengganggu jalannya kegiatan operasional perusahaan.

PT. Griya Asri Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang *property* perumahan. Saat ini PT. Griya Asri Mandiri memiliki 2 cabang perusahaan, di daerah Karawang Jawa Barat dan Jombang Jawa Timur. Perusahaan ini memiliki cukup banyak karyawan yaitu total keseluruhan 302 karyawan, dan sering ditemukan kasus *job stress* pada karyawannya. Sehingga perlu diadakan analisa faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *job stress* pada karyawan untuk meminimalisasi adanya gangguan operasional yang disebabkan adanya permasalahan *intern* dan *ekstern* pada diri karyawan dan lingkungan kerja.

Contoh permasalahan *intern* adalah terjadinya perselisihan antara atasan dan bawahan yang disebabkan karena bawahan tidak mampu beradaptasi dengan gaya kepemimpinan atasan yang baru sehingga ia memberontak dan tidak dapat mengendalikan emosinya. Contoh permasalahan *ekstern* perusahaan adalah adanya persaingan pasar, mengingat semakin banyaknya perusahaan pesaing sehingga ada kalanya penjualan rumah menurun dan mengakibatkan produksi juga menurun. Perusahaan pun tidak mau mengambil resiko apapun sehingga perusahaan berupaya untuk mengurangi tenaga kerja.

Sumber daya manusia merupakan elemen penting terhadap alur operasional sebuah perusahaan karena sumber daya manusia berperan langsung dalam melayani kebutuhan konsumen atau pelanggan. Seorang karyawan yang mengalami *job stress* pada pekerjaannya sangat banyak dijumpai di kalangan pekerja kantoran. Mereka rata-rata merasakan stres karena tidak mampu

mengerjakan pekerjaan di luar kemampuannya, selain itu mereka merasakan lingkungan kerja di sekitar tidak mendukung kondisi psikis, sebagai contoh lingkungan yang terlalu bising, pemandangan di sekitar lingkungan kerja yang kumuh, lingkungan kerja yang terlalu sempit dan pengap.

Stres merupakan beban rohani yang dirasakan seseorang ketika kenyataan dan harapannya bertolak belakang sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan dalam bekerja dan berakibat sikap yang melebihi batas kontrol, misalnya di saat akhir bulan karyawan disibukkan dengan penutupan transaksi dan pembuatan laporan keuangan perusahaan namun karena kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat seorang karyawan lebih sensitif dan mudah terlibat konflik emosional dengan karyawan yang lain. Selain lingkungan, elemen yang berpengaruh besar pada *job stress* adalah gaya kepemimpinan seorang atasan pada bawahan juga turut mendominasi. Hal tersebut dikarenakan atasan yang bertanggung jawab penuh terhadap bawahan lengkap beserta *job* yang akan dikerjakan bawahannya.

Stres bisa bersifat negatif dan positif. Stres yang bersifat negatif ditandai dengan adanya stres yang menyebabkan kecemasan atau kekhawatiran. Stres ini berjangka pendek atau panjang, mengurangi kinerja karyawan, dan dapat menyebabkan masalah mental dan fisik. Stres yang bersifat positif cenderung terjadi hanya dalam jangka pendek, meningkatkan motivasi dan kinerja seorang karyawan.

Role demands atau beban kerja yang melebihi kapasitas seorang karyawan merupakan faktor utama dalam mempengaruhi *job stress* pada

karyawan. *Role demands* merupakan beban kerja yang dibuat perusahaan untuk masing-masing karyawan. *Role demands* atau beban kerja karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar sering melebihi batas kemampuan karyawannya, sehingga karyawan pun banyak yang menyelesaikan akhir dari sebuah pekerjaan yang dibebankan padanya namun tidak tampak apakah ia telah bekerja sesuai harapan perusahaan atau belum. Hal ini dikarenakan begitu banyaknya beban kerja untuk 1 orang karyawan dan mengakibatkan karyawan tersebut mengalami kesulitan untuk merinci dengan jelas target dan prioritas pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan di mana ia bekerja. Sehingga terkadang hal ini membuat karyawan merasa sia-sia dalam menyelesaikan tahap demi tahap pekerjaan yang dilimpahkan padanya. Kemudian atasan juga kurang kontrol sehingga pekerjaan tersebut harus selesai dalam waktu tidak ditentukan namun seorang karyawan tidak mengetahui sejauh mana ia mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan, Gaya Kepemimpinan, dan *Role Demands* Terhadap *Job Stress* Pada Karyawan PT. Griya Asri Mandiri Kota Blitar”.

B. Permasalahan

1. Terlalu sering adanya mutasi karyawan, menyebabkan karyawan dituntut perusahaan untuk beradaptasi di lingkungan kerja yang baru dengan waktu yang sesingkat-singkatnya.

2. Adanya mutasi karyawan tersebut menyebabkan adanya promosi jabatan, sehingga banyak dari staf yang dipromosikan untuk menempati posisi kepala bagian. Dan hal ini memicu staf untuk beradaptasi dengan gaya kepemimpinan dari kepala bagian yang baru.
3. Mutasi karyawan juga menyebabkan berkurangnya tenaga kerja departemen pemasaran sehingga staf marketing harus merangkap mengerjakan sebagian tugas dari staf logistik dan staf administrasi. Sementara pihak manajemen perusahaan belum ada kepastian segera mengadakan perekrutan karyawan baru atau tidak. Karena perusahaan lebih cenderung meningkatkan penjualan yang maksimal dengan tenaga kerja yang minimal.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar?
3. Bagaimana pengaruh *role demands* terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan, gaya kepemimpinan dan *role demands* terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar.
3. Untuk mengetahui pengaruh *role demands* terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan, gaya kepemimpinan dan *role demands* terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar?

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti

Peneliti berharap dapat memperluas pengetahuannya mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan, gaya kepemimpinan dan *role demands* terhadap *job stress* pada karyawan.

2. Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat membantu pihak perusahaan tersebut untuk mengevaluasi manajemennya agar *job stress* yang terjadi pada karyawannya dapat diminimalisasi sehingga tidak akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

3. Lembaga Pendidikan

Untuk pihak lembaga pendidikan yang bersangkutan di mana peneliti menuntut ilmu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan dapat memicu adanya penelitian-penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.