

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

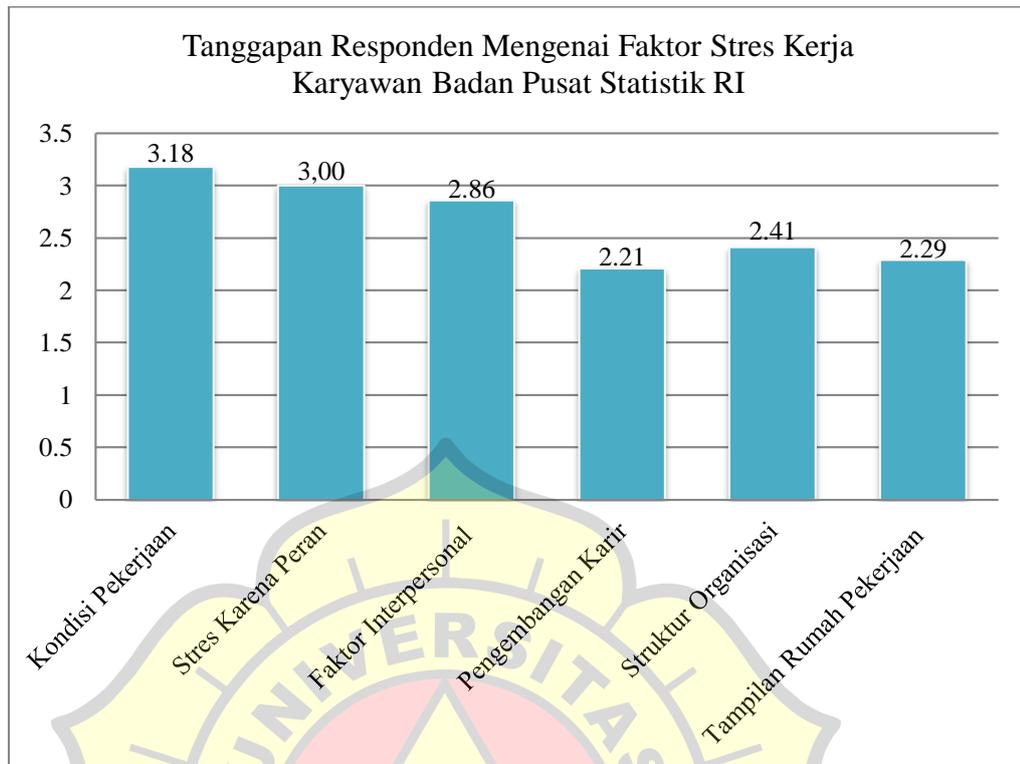
Setiap perusahaan dan organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) memiliki sebuah peranan penting yang berfungsi untuk mencapai sebuah tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak hanya membutuhkan sarana dan prasarana kantor yang lengkap, tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia. Jika perusahaan telah melengkapi berbagai hal yang dibutuhkan dalam bekerja. Namun, tidak memiliki sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan berjalan. Hal ini bisa terjadi karena karyawan merupakan penggerak dan yang menentukan bagaimana jalannya suatu pekerjaan.

Stres kerja di dalam dunia kerja sudah menjadi salah satu masalah yang sering terjadi pada karyawan. Stres kerja merupakan salah satu masalah penting terkait pengaruhnya dengan produktivitas kerja karyawan ataupun anggota dalam sebuah organisasi. Tingkat tekanan dan beban kerja yang di terima pada setiap karyawan menimbulkan dampak tingkatan stres yang berbeda sesuai dengan kepribadian masing-masing karyawan. Stres yang dialami karyawan selama bekerja merupakan keadaan yang terbilang wajar karena adanya tuntutan pekerjaan yang semakin banyak dan beban kerja yang semakin bertambah. Stres kerja pada karyawan dapat dilihat dari perilaku karyawan yang terlihat gelisah atau mudah cemas selama bekerja.

Stres kerja pada karyawan dapat membantu atau merusak prestasi kerja karyawan tergantung seberapa tinggi tingkat stres kerja karyawan. Karyawan yang merasakan stres secara berlebih dapat mempengaruhi cara bekerja sehari-hari yang akan membuat hasil pekerjaannya tidak optimal. Namun, tanpa adanya stres kerja pada karyawan akan membuat karyawan tidak termotivasi. Stres kerja positif dapat mengoptimalkan karyawan dalam prestasi kerjanya.

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Nonkementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan adanya permasalahan stres kerja karyawan, maka perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja karyawan tersebut. Berdasarkan kuesioner dengan 40 responden didapatkan hasil yang dijelaskan gambar 1.1 sebagai berikut:



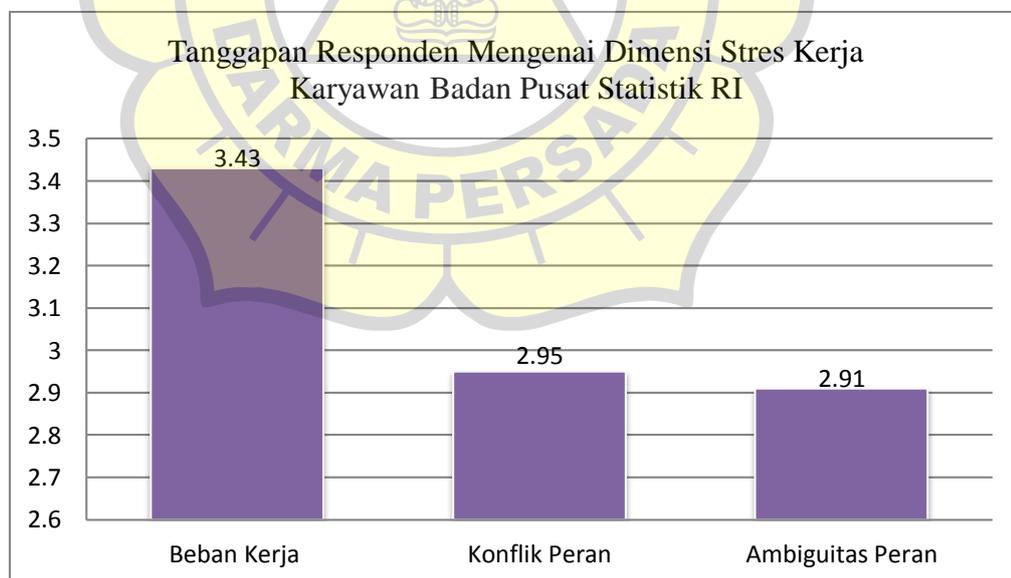
Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2021

Grafik 1.1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor Stres Kerja Karyawan Badan Pusat Statistik RI

Berdasarkan gambar grafik 1.1 dari 40 tanggapan responden karyawan Badan Pusat Statistik dapat diketahui bahwa faktor kondisi pekerjaan didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,18 yang dapat diinterpretasikan dari tabel 3.3 mengindikasikan kondisi pekerjaan tergolong tinggi. Untuk faktor stres karena peran didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,00 yang dapat diinterpretasikan dari tabel 3.3 mengindikasikan stres karena peran tergolong tinggi. Untuk faktor interpersonal didapatkan nilai rata-rata sebesar 2,86 yang dapat diinterpretasikan dari tabel 3.3 mengindikasikan faktor interpersonal tergolong tinggi. Untuk faktor yang ke empat yaitu faktor pengembangan karir didapatkan nilai rata-rata sebesar 2,21 yang dapat

diinterpretasikan dari tabel 3.3 mengindikasikan pengembangan karir tergolong rendah. Selanjutnya ada faktor struktur organisasi yang mendapatkan nilai rata-rata sebesar 2,41 yang dapat diinterpretasikan dari tabel 3.3 mengindikasikan struktur organisasi tergolong rendah. Yang terakhir adalah faktor tampilan rumah pekerjaan yang mendapatkan nilai rata-rata sebesar 2,29 yang dapat diinterpretasikan dari tabel 3.3 mengindikasikan tampilan rumah pekerjaan tergolong rendah. Dapat diketahui bahwa faktor kondisi pekerjaan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dan faktor pengembangan karir memiliki nilai rata-rata terendah.

Penulis juga melakukan penyebaran kuesioner mengenai dimensi stres kerja. Berdasarkan hasil kuesioner data awal pada dimensi stres kerja dapat dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2021

Grafik 1.2 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Stres Kerja Karyawan Badan Pusat Statistik RI

Berdasarkan gambar grafik 1.2 dari 40 responden karyawan Badan Pusat Statistik terdapat tiga dimensi dari stres kerja. Yang pertama dimensi beban kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,43 yang dapat diinterpretasikan dari tabel 3.3 mengindikasikan bahwa dimensi beban kerja tergolong tinggi. Yang kedua dimensi konflik peran dengan nilai rata-rata sebesar 2,95 yang dapat diinterpretasikan dari tabel 3.3 mengindikasikan bahwa dimensi konflik peran tergolong tinggi. Yang ketiga dimensi ambiguitas peran dengan nilai rata-rata sebesar 2,91 yang dapat diinterpretasikan dari tabel 3.3 mengindikasikan bahwa dimensi ambiguitas peran tergolong tinggi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan dari keenam faktor stres kerja hanya ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi tingginya stres kerja karyawan, yaitu faktor kondisi pekerjaan nilai rata-rata total 3,13, stres karena peran nilai rata-rata total 3,00 dan faktor interpersonal nilai rata-rata total 2,86. Pada dimensi stres kerja dapat dilihat bahwa nilai rata-rata masing-masing dimensi terindikasikan bahwa semua dimensi tersebut tergolong tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang melatar belakang stres kerja, melalui penelitian dengan judul yaitu “**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Badan Pusat Statistik RI**”.

1.2 Identifikasi, Pembahasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas maka, permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat diidentifikasi bahwa permasalahan pada Badan Pusat Statistik RI yaitu sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan, stres karena peran dan faktor interpersonal merupakan faktor tertinggi yang dapat mempengaruhi tingginya stres kerja karyawan Badan Pusat Statistik RI.
2. Beban kerja, konflik peran dan ambiguitas peran menunjukkan tingginya stres kerja karyawan Badan Pusat Statistik RI.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang, permasalahan penelitian yang diangkat harus dibatasi agar dapat dilakukan lebih fokus dan juga mendalam. Penulis membatasi penelitian hanya dengan variabel yang berkaitan dengan faktor-faktor stres kerja dengan responden karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pusat Statistik dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS).

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan Badan Pusat Statistik RI ?

2. Apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan Badan Pusat Statistik RI ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan Badan Pusat Statistik RI.
2. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan Badan Pusat Statistik RI.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bukti empiris. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam pendalaman teori-teori yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia yang khususnya mengenai variabel stres kerja pada karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

a. Bagi perusahaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat dalam pengelolaan sumber daya manusia dan dapat meminimalisir terjadinya stres kerja pada karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan stres kerja karyawan.

