

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan tidak akan terlepas dari lingkungannya, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Manusia sebagai salah satu aspek utama yang ada di dalamnya tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah (Samsudin, 2005). Agar dapat mengikuti perubahan dan perkembangan tersebut manusia diharuskan meningkatkan kualitas dan kemampuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan jaminan utama kemajuan suatu bangsa atau perusahaan, jadi tidak mungkin akan tercapai kemajuan suatu bangsa atau perusahaan kalau tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia maka sudah seharusnya pemerintah maupun swasta perlu memberikan perhatian pada pengembangan kualitas sumber daya manusia ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia ini organisasi atau perusahaan tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu, sumber daya manusia di organisasi/perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi/ perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

PT. Perkebunan Nusantara IV adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PT. Perkebunan Nusantara IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang

mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. Di suatu perusahaan karyawan tidak dapat terlihat dari stres, karena masalah stres tidak dapat dilepaskan dari dunia kerja. Dengan semakin bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan maka semakin besar kemungkinan seorang karyawan mengalami stres kerja, setiap jenis pekerjaan tidak terlepas dari tekanan-tekanan baik dari dalam maupun dari luar yang dapat menimbulkan stres bagi para pekerjanya, sehingga dibutuhkan penyesuaian diri. Sebenarnya semua individu tidak dapat mengingkari stres dalam kehidupannya sehari-hari (Anoraga, 1992).

Dhania (2010), menyatakan karyawan yang mudah tersinggung jelas tidak mengalami ketidaksesuaian dengan sesama rekan kerjanya maupun atasannya, padahal rekan kerja dan atasannya sudah pasti ditemuinya selama masih bekerja. Kondisi dan situasi kerja yang dirasa tidak nyaman oleh karyawan pastilah membuat karyawan untuk mudah stres dan tidak nyaman dilokasi kerja. Stres kerja sendiri sangat besar pengaruhnya terhadap kematangan emosi yang dimiliki oleh karyawan.

Hal yang juga menunjukan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam berkerjadisebabkan salah satunya adalah karena tuntutan pekerjaan. Banyaknya tuntutan pekerjaan menyebabkan para karyawan menjadi stres. Stres kerja yang didapat karena adanya tekanan untuk tuntutan kerja dan ketidaksesuaian antara sesama pekerja atau dengan pimpinan memicu karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Secara psikologis, stres menimbulkan

perasaan tidak bahagis, tertekan dan tidak aman. Keadaan ini ditandai dengan timbulnya emosi seperti cepat marah, timbulnya rasa malas atau bosan sehingga produktivitas kerja menjadi rendah dan sering berbuat kesalahan dalam bekerja. Dampak stres kerja sangat berpengaruh dengan kematangan emosi terhadap karyawan tersebut. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak seimbang produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang (Dhania, 2010)

Setiap orang dimanapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres pekerja di tempat kerja, lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektifitas proses komunikasi dua arah diantara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stres akan selalu menimpa pekerja maupun organisasi. Stres sebagai suatu ketidak seimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Heilriegel & Slocum

(Wijono, 2010) yang mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama yaitu konflik, ketidakpastian, tuntutan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen.

Di bagian perencanaan memiliki tanggung jawab atau pekerjaan yang berbeda dari bagian lainnya. Bagian perencanaan memiliki tanggung jawab yaitu : menyusun dan merevisi rencana jangka panjang dan pedoman dasar kerja, melakukan evaluasi terhadap rencana jangka panjang, melakukan standarisasi dan sertifikasi untuk mutu dan lingkungan, melakukan penelitian dan pengkajian di seluruh kegiatan fungsional (bagian dan unit usaha).

Masalah yang sering dihadapi oleh karyawan bagian perencanaan yaitu karyawan bagian perencanaan dituntut untuk menyusun rencana jangka panjang yang sangat berpengaruh besar bagi perusahaan. Kalau rencana jangka panjang tersebut tidak sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh perusahaan, maka rencana tersebut akan dianggap gagal oleh perusahaan karena akan berdampak buruk bagi perusahaan. Dampak gagalnya rencana jangka panjang tersebut yaitu 99% saham yang dimiliki PT. Perkebunan Nusantara IV sekarang ini diambil alih oleh PT. Perkebunan Nusantara III.

Salah satu faktor dari stres kerja yaitu kematangan emosi. Jika karyawan tidak dapat menyeimbangkan antara bekerja dengan emosinya tentu akan sering terjadi pertengkaran. Seiring dengan hal tersebut konflik ada kalanya timbul pada saat orang-orang berhubungan satu sama lain dalam suatu interaksi. Emosi yang matang akan sangat membantu individu untuk membangun toleransi perasaan dan dapat belajar menghadapi konflik tanpa menunjukkan emosi yang berlebihan.

Oleh karena itu, kematangan emosi menjadi sangat penting untuk dimiliki setiap karyawan, agar produktivitas kerja tetap terjaga dan dapat menghadapi konflik-konflik yang terjadi.

Whitney (dalam Rahmatika, 2006) mengemukakan kematangan emosi adalah kemampuan untuk berpikir secara objektif dan bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukan, mampu mengendalikan perasaan dan mencoba untuk tidak egois. Menurut maninger (dalam Rahmatika, 2006), orang yang matang emosinya mampu mengembangkan sifat yang baik dalam berhubungan dengan orang lain dan lingkungannya, dengan kata lain individu beranjak meninggalkan masa kanak-kanaknya dalam berfikir dan bertindak laku.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas disimpulkan bahwa pentingnya kematangan emosi yang harus dimiliki karyawan dengan bertambahnya tuntutan kerja agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik.

Melihat permasalahan di atas penulis tertarik membahas kematangan emosi dengan stres kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Oleh karena itu penulis akan mengadakan penelitian lebih mendalam dengan judul : “Hubungan Antara Kematangan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul dari interaksi individu dengan pekerjaannya. Biasanya kondisi tersebut terbentuk tekanan psikologis

terutama ketika seorang karyawan dihadapkan sekaligus pada kesempatan, tantangan dan tuntutan guna meraih yang diharapkan.

Stres kerja ini nantinya akan berakibat pada banyak hal. Secara psikologis, stres menimbulkan perasaan tidak bahagia, tertekan dan tidak aman. Keadaan ini ditandai dengan timbulnya emosi seperti cepat marah, produktivitas kerja menjadi rendah dan sering berbuat kesalahan dalam bekerja. Selain itu juga dapat menimbulkan gangguan pada kesehatan. Stres kerja dapat berasal dari dalam individu itu sendiri maupun faktor dari luar individu tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas sangat pentingnya kematangan emosi bagi para karyawan. Maka dalam penelitian ini diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti adalah stress kerja dihubungkan dengan kematangan emosi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

C. Batasan Masalah

Didalam penelitian ini dibatasi permasalahan yang akan diteliti mengenai kematangan emosi hubungannya dengan stres kerja pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu ada hubungan negatif antara kematangan emosi dengan stres kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan negatif antara kematangan emosi dengan stres kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya yang terkait dengan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi karyawan dan perusahaan, mengenai kematangan emosi dan stres kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.