

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sarana atau alat dalam pencapaian tujuan, sebagai wadah (wahana) kegiatan dari orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya mencapai tujuan. Tujuan tersebut pastilah berbeda-beda satu dan lainnya, misalnya dapat berupa laba, pelayanan sosial, peningkatan pendidikan, pembinaan karir dan sebagainya. Karyawan yang berada dalam suatu organisasi di tuntut dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Jhon (1997) menyebutkan stress yang terjadi pada karyawan mengakibatkan ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan dapat berakibat negatif bagi organisasi. Seseorang yang mengalami stress dalam bekerja, dapat mengganggu produktivitasnya, emosi yang tidak stabil membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal.

Stress dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukanlah hal yang baru. Dari perspektif orang biasa, stress dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Semua perasaan ini ada gejala manifestasi dalam pengalaman stress, suatu respon terprogram yang kompleks untuk mempresepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif.

Stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stress lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Stress sendiri tidak selalu buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stress juga memiliki nilai positif. Stress merupakan sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Sebagian stress bisa positif, dan

sebagian lagi bisa negatif. Dewasa ini, para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi dalam mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab bekerja) Robbins (2008).

Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres dapat juga membantu fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut (Handoko, 1997).

Stress kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa hal menurut, Sondang P. Siagian (2009), pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari dalam pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Sumber stress yang berasal dari pekerjaan antara lain: beban kerja yang terlalu berat, desakan waktu, iklim kerja yang menimbulkan rasa tak aman kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peran karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya. Sumber stres di luar lingkungan pekerjaan antara lain: masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga, yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat dan sebagainya.

Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa. Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Adanya beberapa atribut tertentu yang dapat mempengaruhi daya tahan stress seseorang karyawan dalam menghadapi stress yang pasti terjadi pada individu agar tidak mengakibatkan perilaku-perilaku yang dapat berdampak negatif bagi organisasi dan juga bagi diri karyawan itu sendiri dalam jangka panjang.

Iklm organisasi yang baik dapat mencerminkan oleh sikap baik pula oleh karyawan, begitu juga sebaliknya. Iklm organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan (Gibson, dkk 2000). Iklm tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklm organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku.

Higgins (1982) mendefinisikan iklm organisasi sebagai jumlah persepsi yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap organisasi kerja dan lingkungan sosial. Indikasi dari iklm organisasi dapat dapat dicontohkan seperti sistem komunikasi, tehnik motivasi, tingkat partisipasi bawahan dalam mengambil keputusan, hal ini dapat dijadikan untuk mendeskripsikan iklm organisasi. Iklm tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklm ada dan dapat dirasakan. Iklm dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali organisasi. Agar Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklm yang baik dan menyenangkan. Sehingga SDM yang

telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Higgins (1982) mendefinisikan iklim organisasi sebagai jumlah persepsi yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap organisasi kerja dan lingkungan sosial. Indikasi dari iklim organisasi dapat dapat dicontohkan seperti sistem komunikasi, teknik motivasi, tingkat partisipasi bawahan dalam mengambil keputusan, hal ini dapat dijadikan untuk mendeskripsikan iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi, Davis dan Newstorm (2001).

Fenomena yang terdapat PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cab. Lhoukseumawe tempat dilaksanakannya penelitian ini yaitu, perusahaan menilai karyawan kurang memberikan produktivitasnya dan kinerja karyawan terhadap perusahaan belum *balance* dengan *cost* cabang yang dikeluarkan perusahaan untuk karyawan. Karyawan juga dinilai kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Kebanyakan karyawan tidak mampu memenuhi target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hasil penilaian produktivitas karyawan juga menunjukkan penurunan kinerja pada karyawan. Karyawan dilaporkan kurang maksimal dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut pendapat dari *Brand Manager* PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cab. Lhoukseumawe, Bapak Jaka Siregar menggambarkan bahwa secara garis besar, hubungan yang terjalin antara karyawan berjalan baik. Akan tetapi, kurangnya kinerja serta produktivitas yang ada pada setiap karyawan menjadi kendala, dan secara objektif, karyawan dinilai kurang rasa tanggung jawab untuk memajukan perusahaan lebih baik lagi. Sehubungan dengan fenomena yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk

mengetahui apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja di PT. Internusa Tribuana Citra Multifinance.

B. Identifikasi Masalah

Stress kerja adalah dimana suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sosial. Selanjutnya, pada diri setiap karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu kegiatan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi cemas dan merasakan seperti adanya tekanan mental. Dan mereka mudah sekali marah, agresif, sensitif, tidak bergairah dalam melakukan pekerjaan, mudah tegang, atau menunjukkan sikap yang kurang kooperatif.

Berdasarkan fenomena yang terdapat di PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cab. Lhouksmawe, dimana karyawan menunjukkan kurangnya integritas dan produktifitas, muncul pertanyaan, apakah hal ini berhubungan dengan iklim kerja yang ada pada perusahaan yang bersangkutan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini lebih menekankan pada masalah stres kerja karyawan, dimana dari berbagai faktor penyebab munculnya stres kerja diantaranya adalah iklim perusahaan. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cab. Lhoukseumawe.

D. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan, yaitu:
“Apakah ada hubungan iklim organisasi dengan stres kerja karyawan pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cab. Lhoukseumawe?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui apakah ada Hubungan iklim organisasi dengan stress kerja karyawan pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cab. Lhoukseumawe.

F. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, seperti :

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pengetahuan bagi ilmu psikologi pada khususnya psikologi industri dan organisasi, serta menambah wawasan teoritis yang ada sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan penelitian mengenai iklim organisasi dengan stres kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian dapat bermanfaat dari segi praktis, antara lain: melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan hal-hal apa saja yang menyebabkan stress kerja pada karyawan dan dapat mengetahui bagaimana iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan.