

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu cabang manajemen yang berhubungan dengan pengaturan strategi, koordinasi operasi, dan pemantauan hasil. (Ahmad et al., 2019) Dalam mengejar tujuan perusahaan, manajemen menghadapi tantangan tidak hanya dalam bentuk bahan baku, alat kerja, mesin produksi, uang, atau ruang kerja fisik, tetapi juga dalam bentuk personel yang mengelola variabel produksi ini (Nugroho et al., 2021)

Organisasi, dan bisnis jasa pada khususnya, dapat memperoleh banyak manfaat dari memiliki karyawan yang terampil mengelola emosinya di tempat kerja (Sulastri & Onsardi, 2020). Memberdayakan pekerja adalah salah satu strategi untuk menjadikan tempat kerja sebagai tempat kerja yang menyenangkan dan aman, yang pada gilirannya mendorong pekerja untuk memberikan segalanya. Ketika mempertimbangkan sifat unik dari setiap karyawan dan norma budaya dari mana mereka berasal, mengelola tenaga kerja yang berjumlah ratusan atau ribuan di seluruh negeri bukanlah tugas yang mudah. Sehingga dibutuhkan banyak motivasi dan talenta untuk menciptakan kader-kader yang dapat memaksimalkan kinerja perusahaan tanpa mengalami burnout.

Tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, gemuruh, kecemasan, kemurungan, dan rasa tidak berdaya adalah semua gejala stres. “Stres adalah suatu kondisi seseorang,” tulis Triatna (2015:139), “di mana kondisi fisik atau psikisnya dipengaruhi oleh gangguan dari dalam atau luar dirinya, sehingga menimbulkan ketegangan dan menyebabkan timbulnya perilaku yang tidak wajar (yaitu dikategorikan menyimpang) baik secara fisik maupun sosial” (Julvia, 2016).

Kemampuan karyawan untuk menangani gejala stres dari berbagai jenis terancam oleh paparan stres yang berkepanjangan. Husein (2010:44) mendefinisikan stres sebagai “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi keadaan emosi, kinerja kognitif, dan kesehatan fisik seorang karyawan” (Julvia, 2016). Banyak faktor di tempat kerja yang berkontribusi terhadap ketidaknyamanan yang dirasakan oleh pekerja sehingga berkontribusi terhadap stres. Ketegangan di tempat kerja merupakan salah satu sumber stres yang dapat menurunkan produktivitas (Julvia, 2016).

Pengabaian manajemen stres jangka panjang menyebabkan pekerja yang depresi, tidak termotivasi, dan frustrasi yang kurang produktif karena mereka tidak dapat memberikan semua yang mereka miliki untuk pekerjaan mereka. Karyawan yang tidak dapat mengatasi stres dalam pekerjaan akhirnya menjadi sangat tidak efektif dalam pekerjaannya sehingga harus dihentikan.

Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Mangkunegara (2013), adalah kualitas atau kuantitas hasil yang dicapai oleh sumber daya manusia selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada upaya karyawannya. Tingkat ketidakhadiran hanyalah salah satu indikator kinerja karyawan, yang dapat diukur dan dipengaruhi melalui sistem formal dan terstruktur seperti penilaian kinerja.

Setiap perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada stres kerja karena stres merupakan satu-satunya elemen terpenting yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Karena banyak penelitian telah menemukan hubungan antara tingkat stres kerja yang tinggi dan produktivitas yang buruk di tempat kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Manzoor et al. (2009), produktivitas karyawan turun berbanding lurus dengan tingkat stres yang mereka rasakan di tempat kerja (Istri & Sintya, 2016).

Kinerja tinggi sangat penting dalam lingkungan perusahaan yang kompetitif secara internasional saat ini. Namun, pekerja membutuhkan kritik yang membangun atas upaya mereka untuk perbaikan di masa depan (Yoho, 2021). Stres kerja yang tinggi yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, variabel lingkungan kerja, atau proses kerja pada akhirnya akan mengganggu kesehatan karyawan dan berujung pada rendahnya produktivitas.

Setiap orang mengalami stres di beberapa titik dalam hidup mereka, tetapi stres yang ekstrim atau berkepanjangan dapat memiliki efek kesehatan yang negatif. Yang benar adalah bahwa stres bisa sama menyedihkannya dengan cedera fisik. Kehadiran yang buruk, pekerjaan di bawah standar, dan bahkan penyakit fisik semuanya dikaitkan dengan stres.

Tempat kerja dan jenis pekerjaan juga termasuk dalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja pegawai. Termasuk pada instansi di bawah naungan pemerintahan yang dimana tuntutan pekerjaan yang dijalani juga bisa jadi semakin besar (Maswar et al., 2020).

Dengan adanya penjelasan diatas, penulis memutuskan untuk mengangkat “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kalimantan Timur” sebagai judul dalam penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat diambil rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kalimantan Timur?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kalimantan Timur

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, yang ditujukan baik bagi penulis maupun bagi pihak-pihak yang berkepentingan, adalah sebagai berikut:

- a. Perpustakaan program kampus Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur memiliki salinan buku ini sebagai bagian dari koleksi bahan bacaan dan sumber referensi.
- b. Mahasiswa dan sarjana yang tertarik untuk melakukan penelitian dapat menggunakannya sebagai sumber data dan informasi.

