

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki sumber daya alam yang sangat besar, baik yang terbarukan maupun yang tidak terbarukan. Salah satu komoditas ekspor negara ini yang paling menonjol adalah batu bara. Indonesia merupakan produsen dan eksportir batu bara terkemuka di dunia, menempati peringkat di antara negara-negara dengan volume produksi dan ekspor tertinggi (*Indonesia Investments, 2018*). Kegiatan penambangan batu bara memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perekonomian secara keseluruhan dan dapat diukur berdasarkan faktor-faktor seperti nilai penjualan, nilai tambah, pendapatan karyawan, dan tenaga kerja. Sektor batu bara memberikan kontribusi bagi perekonomian regional dan nasional dengan meningkatkan PDB, pendapatan rumah tangga, dan kesempatan kerja. Selain itu, sektor ini menghasilkan pendapatan negara melalui pajak, royalti, dan distribusi. Tidak hanya berdampak positif bagi perekonomian negara, tetapi industri batu bara memberikan kontribusi positif terhadap penciptaan lapangan kerja, khususnya di daerah manufaktur batu bara di Indonesia seperti di Kalimantan.

Kalimantan memiliki sumber daya alam yang bermanfaat, salah satunya adalah batu bara ini terjadi karena wilayah kalimantan dikelilingi kawasan hutan dan berpopulasi hewan cukup banyak. Batu bara terbentuk dari pembusukan hewan dan tumbuhan organik secara alamiah dan organik setelah ratusan tahun. Batu bara merupakan bahan kaya karbon yang umumnya

berwarna hitam atau coklat, terjadi di endapan sedimen bertingkat. Batu bara merupakan bahan bakar fosil yang berguna dan serbaguna, yaitu untuk tenaga pembangkit listrik, penggunaan industri, gasifikasi dan pencairan, produksi baja, dan penggunaan domestik.

Salah satu perusahaan tambang batu bara di Kalimantan Timur adalah PT. Kideco Jaya Agung yang berspesialisasi dalam pengembangan sumber daya. Berdasarkan hasil observasi lokasi yang telah dilakukan PT. Kideco Jaya Agung khususnya *Departement Safety and Environment*, anggota perusahaan yang mengawasi keselamatan dan kesehatan kerja serta pengelolaan lingkungan. Berlokasi di desa Batu Kajang, di Kecamatan Batu Sopang, karyawan memiliki kesempatan terbatas untuk bertemu keluarga karena jarak tempat kerja yang cukup jauh dari kota, dan tertekan dengan desakan waktu menjadi salah satu pemicu stres karyawan kemudian pada kinerja karyawan masih memerlukan arahan atau bimbingan dari *supervisor Departement Safety and Environment*. Berdasarkan kedua hal tersebut yaitu stres dan kinerja pada karyawan menjadikan sebagai salah satu permasalahan yang sesuai dengan judul penelitian ini.

Berdiri pada tahun 1982, Kideco mengoperasikan tambang yang merupakan tambang tunggal terbesar ketiga di Indonesia. Proses perkembangannya, perusahaan mengalami perubahan lingkungan dan teknologi yang sangat cepat hal itu dapat meningkatkan tantangan yang dihadapi perusahaan. Tantangan perusahaan tidak terlepas korelasinya dengan karyawan atau individu pada perusahaan. Salah satu komponen perusahaan

adalah memiliki sumber daya manusianya, jika perusahaan ingin berkembang lebih jauh dan mencapai tujuan, diperlukan kualitas sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan. Dalam peningkatannya diperlukan tuntutan yang tinggi terhadap karyawan, konsekuensi yang di dapatkan dari hal tersebut pada karyawannya adalah stres dalam pekerjaannya. Stres kerja adalah yang menjadi penyebab kompleks bagi perusahaan dalam proses mengembangkan sumber daya manusia untuk keunggulan suatu perusahaan. Karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaannya cenderung mengalami ketegangan dalam berpikir, berperilaku aneh, pemarah, dan suka menyendiri. Secanggih apapun perkembangan teknologi dan informasi, jika sumber daya manusianya tidak baik, organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Dalam keadaan tersebut karyawan akan menghadapi stres.

Stres di tempat kerja dianggap sebagai tantangan utama bagi kesehatan karyawan dan kesehatan organisasi mereka. Karyawan yang stres cenderung kurang termotivasi dalam hal produktivitas dan kurang nyaman dalam bekerja. Stres pada tempat bekerja dapat menjadi masalah bagi organisasi dan pekerjaan. Stres kerja didefinisikan Handani & Andani, (2019), sebagai keadaan dinamis individu dalam menghadapi kesempatan yang ada, kendala, atau kebutuhan yang terkait dengan hasil yang diinginkan dengan konsekuensi yang tidak terduga dan signifikan. Steven & Prasetyo (2020) mengemukakan definisi lain dari stres kerja, seperti sindrom yang membatasi seseorang dan jiwanya di luar batas kemampuannya, sehingga berdampak negatif pada kesehatannya jika pengobatannya terlambat.

Stres di tempat kerja juga didefinisikan Christover & Ie, (2021), sebagai kecemasan di tempat kerja mengacu pada pengalaman kecemasan yang muncul di dalam lingkungan kerja dan selanjutnya berdampak buruk pada emosi dan kinerja karyawan. Stres kerja berdampak buruk pada kinerja, stres muncul ketika seseorang menghadapi perbedaan antara kondisi fisik dan mentalnya, sehingga memengaruhi emosi, proses kognitif, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Bekerja di sektor pertambangan dikenal sebagai pekerjaan yang sangat menegangkan. Berbagai masalah yang menjadi penyebab stres di kawasan industri pertambangan menjadi konsumsi publik hal ini dikarenakan pertambangan yang area kerjanya sebagian besar berada di luar ruangan, menggunakan berbagai peralatan mekanik berat yang menimbulkan bising, perubahan jam kerja dalam 24 jam dan kelelahan fisik yang rentan menjadi faktor stres kerja. Individu yang mengalami stres memiliki gejala mudah tersinggung, takut berlebihan terhadap segala sesuatu, gugup, cemas, rendah diri, mudah menyerang orang, merasa sedih dan tertekan.

Menurut Bressert (2016), detak jantung meningkat, gangguan tidur, pusing dan demam, ketegangan otot dan kurang energi adalah beberapa tanda yang timbul ketika tubuh mengalami stres. Secara perilaku, stres dikaitkan dengan hilangnya keinginan untuk bersosialisasi, kecenderungan untuk menyendiri, keinginan untuk menjauh dari orang lain, dan munculnya kemalasan. Pekerja tambang memiliki risiko yang cenderung tinggi karena apabila dilihat dari lokasi kerja, industri tambang berbeda dengan sektor lain, pekerja tambang harus mampu bekerja di lokasi terpencil ataupun di tengah

lautan. Hal umum yang menjadi pemicu stres di sektor pertambangan adalah stres akibat waktu kerja yang berlebihan, dan beban kerja yang sulit, kecelakaan yang cukup tinggi, dibutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi saat bekerja di pertambangan, saat konsentrasi menurun maka risiko kecelakaan bisa terjadi. Konsentrasi menurun bisa disebabkan karena adanya stres yang berdampak buruk.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Supervisor Departement Safety and Environment*, permasalahan utama yang terjadi adalah lokasi kerja yang jauh sehingga jarang terjadi kontak antara karyawan dengan keluarganya hal ini ditambah dengan keterbatasan waktu dan medan yang menantang menyebabkan meningkatnya tingkat stres. Selain itu, kondisi cuaca yang buruk semakin memperparah kondisi tempat kerja yang berbahaya. Selain itu, karyawan juga dibebani dengan kewajiban untuk menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu yang ketat sehingga sering kali menimbulkan stres. Stres yang berlebihan berdampak buruk pada kinerja karyawan, yang berujung pada penurunan produktivitas karena adanya dampak negatif stres terhadap pekerjaan. Penelitian yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama, Kota Makassar" menemukan bahwa stres kerja memberikan dampak yang cukup signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama, Kota Makassar.

Moorhead (2013) menyatakan bahwa untuk mencapai tingkat kinerja yang unggul, seorang individu harus memiliki dorongan untuk bekerja dengan

baik, kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara efisien, dan akses terhadap bahan, sumber daya, peralatan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas. Lingkungan perusahaan perlu memiliki kinerja yang baik, karena kinerja yang maksimal meningkatkan keuntungan pada perusahaan. Sebaliknya, apabila kinerja kurang maksimal akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan *Supervisor Departement Safety and Environment* dikatakan bahwa karyawan dalam hal pemanfaatan sumber daya manusia, teknologi, modal, informasi, dan bahan baku cenderung belum menggunakannya dengan maksimal, kemudian dalam hal kemandirian penyelesaian tanggung jawab masih diperlukannya arahan oleh *supervisor* hal tersebut memicu kualitas dari kinerja seorang karyawan. Wirawan dalam Abdullah (2014) memberikan pemahaman yang mudah dimengerti dari Kinerja yang merupakan singkatan dari kinetika energi kerja atau dalam bahasa inggrisnya disebut *performance*. Pemahaman lain mengenai kinerja juga dipaparkan oleh Hasibuan Malayu (2002), kinerja adalah output kerja yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan, energi atau usahanya, dan peluang baik dari kualitatif atau kuantitatif.

Komponen psikologis dan jasmani tersebut dapat menjadi faktor pemicu, apabila stres pada pekerjaan melonjak tinggi maka kemampuan dan kinerja karyawan akan menjadi peningkatan yang baik. Usaha karyawan dalam mengatasi stres negatif adalah dengan istirahat tidur yang cukup, manajemen

waktu yang baik, olahraga, belajar menemukan stres dan menindaklanjuti atau tidak lari dari masalah, mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kapasitas hingga pada pelatihan konseling.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fokus pada masalah penting stres kerja dan kinerja karyawan. Peneliti tertarik melakukan penelitian saat tingkat stres sedang tinggi karena kemungkinan kinerja akan menurun.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibuat maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment*.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment*.

D. Manfaat Penelitian

1. Perusahaan dapat memberikan umpan balik tentang masalah stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga memungkinkan penyelesaian masalah dan menjadi masukan untuk perbaikan di masa mendatang.
2. Peneliti dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam perkuliahan untuk mengatasi stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
3. Peneliti selanjutnya dapat menjadikan sumber/referensi apabila mengangkat tema atau permasalahan yang sama.