

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan.

Sumberdaya manusia (SDM) adalah modal utama organisasi yang diwujudkan dengan kemampuan, skill, kepribadian, motivasi dan nilai kultural organisasi serta dapat mengarah pada beragam perilaku dan performa. Pengelolaan SDM perlu diimbangi dengan upaya penciptaan iklim organisasi yang sehat dan menyenangkan, ragam kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, stres kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi sehingga diharapkan dapat membentuk perilaku pegawai yang baik ditempat kerja.

Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka ia dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama

kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan. Fred Luthans (terjemahan V.A. Yuwono, dkk 2006) mengemukakan bahwa: “Banyak manajer melaporkan stress berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana”.

Kesenjangan stress kerja ini merupakan keseriusan menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stress yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif.

Permasalahan Stress kerja tampaknya menjadi variabel yang menarik bagi para peneliti untuk mengkaji hal tersebut lebih dalam lagi.

Misalnya hasil penelitian tentang stress kerja yang telah dilakukan oleh Tunjungsari, Peni (2011). Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Penelitian tentang stress kerja juga dilakukan oleh (Dhania, 2010), yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan medical representatif di kota Kudus. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa permasalahan stress kerja saat ini masih menjadi topik yang hangat, terutama dalam era modern sekarang ini.

Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Permasalahan tersebut dapat disebabkan oleh lingkungan yang menjadi masalah psikososial yang menyangkut tentang persepsi psikososial kerja itu sendiri.

Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja merupakan pandangan dan penilaian terhadap lingkungan kerjanya. Persepsi terhadap lingkungan kerja adalah persepsi terhadap lingkungan organisasi dalam unit analisis di tingkat individual. James dan Sells (Handayani, 2003) menyatakan persepsi terhadap lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai representasi kognitif dari individu terhadap kejadian-kejadian situasional yang relatif dekat dengan

dirinya, yang mengekspresikan pemaknaan psikologis dan signifikansi dari situasi-situasi tersebut bagi individu yang bersangkutan.

Gibson (1988) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi serta mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku karyawannya. Pendapat tersebut didukung oleh Steers (Handayani, 2003) yang membatasi persepsi terhadap lingkungan kerja sebagai hal-hal karakteristik yang dipersepsikan individu dalam organisasi. Persepsi merupakan hasil dari tindakan yang dilakukan organisasi secara sadar maupun tidak sadar yang dapat mempengaruhi tingkah laku individu di dalam suatu organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja adalah serangkaian keadaan lingkungan psikososial yang dipersepsi dan dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh anggotanya dan diduga merupakan kekuatan yang mempengaruhi perilaku anggota tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja adalah pengamatan, pengorganisasian dan penafsiran terhadap suasana kerja yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, sikap, perilaku, dan perasaan dari anggota suatu sistem sosial.

Penulis telah melakukan studi pendahuluan, untuk mengetahui permasalahan yang ada di PT. Pertamina Refinery Unit Cilacap. Hasil wawancara studi pendahuluan kepada 2 orang subyek diantaranya ISP yang

menjabat sebagai *Jr. Operator 1 Heavy Product* menyebutkan bahwa para karyawan merasa jenuh dengan lingkungan pekerjaannya, kemudian jumlah permintaan masyarakat akan migas lebih tinggi daripada jumlah produksi karena cadangan minyak semakin menipis. Hal ini semakin diperberat dengan tuntutan dari atasan kepada karyawan untuk bekerja memenuhi target. Hal itulah yang menjadikan sering terjadi Stress Kerja pada karyawan. Penulis juga menemui HN, beliau adalah karyawan bagian teknik di PT.Pertamina Revenery Unit IV Cilacap. Beliau mengatakan jika karyawan sering berbeda pendapat dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan, karyawan sering merasa kurang cocok dengan teman sebidangnya, karyawan sering merasa perlakuan dari pimpinan kurang adil terhadap bawahannya karena pimpinan seringkali menganak emaskan beberapa bawahannya saja. Berdasarkan keterangan dari narasumber, didapat beberapa informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis.

Pertamina merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang energi meliputi minyak, gas serta energi baru dan terbarukan. Pertamina menjalankan kegiatan bisnisnya berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola korporasi yang baik sehingga dapat berdaya saing yang tinggi di dalam era globalisasi. PT Pertamina (Persero) Unit Pengolahan IV Cilacap merupakan salah satu dari 7 jajaran unit pengolahan di tanah air, yang memiliki kapasitas produksi terbesar yakni 348.000 barrel/hari, dan terlengkap fasilitasnya. Kilang ini bernilai strategis karena memasok 34% kebutuhan BBM nasional atau 60% kebutuhan BBM di Pulau Jawa.

Melalui wawancara pra-penelitian dengan 2 narasumber yang telah penulis lakukan pada tanggal 1 Oktober dan 2 Oktober 2017, penulis mendapatkan informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan penulis angkat dalam penelitian ini. Disini penulis mencoba untuk mengangkat masalah aspek persepsi lingkungan kerja manusia yang sangat berhubungan dengan stress kerja karyawan karena dari hasil studi tersebut menyebabkan terjadinya masalah persepsi lingkungan kerja. Penulis juga akan menganalisa unsur-unsur apa saja yang mengakibatkan stress kerja para karyawan di PT. Pertamina Revinery Unit IV Cilacap. Selain itu penulis juga akan mencari tahu mengenai apa saja pengaruh dan penyebab terjadinya masalah persepsi lingkungan kerja didalam perusahaan tersebut.

Aspek lingkungan kerja tersebut sangat berpengaruh bagi sebuah perusahaan, karena keadaan lingkungan kerja suatu instansi/perusahaan akan mempengaruhi stress kerja para pegawainya. Untuk itu, seharusnya pimpinan dari institusi memperhatikan dan melakukan tindakan atas masalahnya ini agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Didalam pencegahan dan penanggulangan masalah ini, tidak hanya dapat dilakukan oleh pegawai itu sendiri, namun organisasi juga memiliki peranan yang sangat penting dalam hal ini. Untuk itu disini penulis mencoba untuk mencari tahu dan membahas masalah tersebut.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, latar belakang masalah dan uraian di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul

“Hubungan antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT Pertamina revinery Unit IV Cilacap”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

“apakah ada hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan di pt pertamina revinery unit iv cilacap ?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah : untuk menguji hubungan antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT Pertamina revinery Unit IV Cilacap

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan penelitian dalam bidang psikologi industri dan organisasi, serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh psikososial kerja terhadap stress kerja karyawan pada sebuah organisasi / institusi / perusahaan.

b. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini adalah memberikan informasi yang dapat berguna dan bermanfaat untuk institusi/perusahaan dalam kinerja industri dan organisasi.

