

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu unsur dalam perusahaan yang mempunyai peranan paling penting. Hal ini karena karyawan berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Oleh karena itu karyawan dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menjaga kesejahteraan dan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Pergerakan roda ekonomi di Indonesia yang semakin cepat menuntut daya saing yang tinggi, yang berarti setiap perusahaan perlu meningkatkan standar perusahaan serta melakukan inovasi agar tidak tertinggal. Dengan demikian sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan harus lebih produktif dan melakukan pekerjaan yang lebih berat dari waktu ke waktu. Perubahan yang terjadi itu memaksa setiap karyawan untuk mampu beradaptasi dan meningkatkan kualitas serta kuantitas kinerjanya. Karyawan yang tidak siap akan terjebak dalam situasi yang akan mempersulit diri untuk berkembang dan penuh pertentangan. Oleh karena itu, di situasi tersebut muncul kendala baru yang ditimbulkan akibat dari tekanan yang ada. Hal ini bisa terjadi karena tekanan pekerjaan yang tinggi, gejala tersebut dikenal sebagai stres dalam pekerjaan.

Stres dalam bekerja sering kali dialami oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan, terutama karyawan yang berada di level *Middle* dan *Top Management*. Hal ini dikarenakan karyawan di tingkatan tersebut mengemban

tugas dan kewajiban yang bersangkutan langsung dengan kinerja perusahaan. Menurut Robbins dan Coulter dalam Asih dan Dewi (2018) Stres dapat diartikan suatu bentuk reaksi negatif dari seseorang yang mengalami tekanan pekerjaan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan maupun hambatan yang terlalu berat dan terlampau banyak. Tuntutan tugas dan target yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dapat memicu stres kerja. Setiap perusahaan memiliki standar dan targetnya sendiri. Semakin besar perusahaan maka semakin tinggi juga tuntutan yang diberikan kepada karyawannya. Target atau tuntutan pekerjaan diperlukan untuk memicu kekuatan penjualan perusahaan, selain itu dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam hal penjualan. Stres dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai karyawan merasa adanya tekanan karena tugas dan kewajibannya tidak dapat dipenuhi ataupun tidak diselesaikan dengan maksimal. Dari hal tersebut stres kerja dapat muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya. Ketidakjelasan dalam memberi informasi tugas, situasi dan kondisi yang tidak mendukung pekerjaan, serta kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas merupakan hal-hal pemicu stres dalam pekerjaan.

Stres yang dialami karyawan tiap level manajemen tentu berbeda dan memiliki kesulitannya masing-masing. Karyawan yang berada di tingkatan *Middle Management* memiliki kewajiban dan tugas yang berkaitan dengan operasional perusahaan, seperti produksi ataupun penjualan produk. Dari hal ini stres dapat muncul karena ada rasa takut dari diri karyawan yang tidak maksimal ataupun gagal memenuhi target perusahaan. Rasa khawatir terhadap amarah dan

kehilangan kepercayaan dari atasan akan muncul jika karyawan tidak memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. Berbeda dengan karyawan di tingkatan *Top Management*, kesulitan yang dihadapi pun berbeda konteksnya yaitu meningkatkan kinerja perusahaan dan menjaga kestabilan perusahaan. Pemicu stres dari karyawan tingkatan ini adalah penurunan keuntungan yang dapat mengancam eksistensi perusahaan. Hal-hal yang dapat terjadi apabila karyawan mengalami stres dalam pekerjaan antara lain merasa depresi dalam menjalankan pekerjaan, kinerja dan produktivitas karyawan menurun yang mengakibatkan kerugian di divisi dan berdampak pula pada perusahaan, perubahan perilaku di lingkungan kerja, serta dapat menyebabkan karyawan tersebut mengalami gangguan pada kesehatan.

Pekerjaan di bagian pemasaran merupakan ujung tombak perusahaan dalam menjual produknya, maka tuntutan perusahaan tinggi terhadap karyawannya supaya penjualan perusahaan baik. Stres kerja bisa sewaktu-waktu dialami oleh karyawan di bagian pemasaran khususnya perusahaan asuransi yang tiap harinya harus bertemu dengan calon nasabah yang berbeda. Terlebih lagi produk yang ditawarkan tidak jauh dari penolakan oleh calon nasabah dan tidak mudah untuk menjual produk asuransi khususnya bagi agen asuransi. Untuk itu penelitian ini dibuat untuk mengetahui tingkat stress yang dialami oleh agen asuransi khususnya di PT. Avrist Assurance Semarang, serta mencari tahu apakah ada pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja agen asuransi.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stres kerja dan kinerja pada karyawan PT. Avrist Assurance Semarang?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Avrist Assurance Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui tingkat stres kerja dan kinerja pada karyawan PT. Avrist Assurance Semarang.
2. Mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Avrist Assurance Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, ilmu yang didapat selama perkuliahan dapat dikembangkan dalam penulisan penelitian ini yaitu manajemen sumber daya manusia khususnya metodologi penelitian yang dimana dengan penulisan ini peneliti dapat meningkatkan kemampuan dalam berpikir secara ilmiah dan sistematis.

2. Bagi pembaca, untuk menambah informasi dan sedikit sumbangan pemikiran yang berkaitan manajemen sumber daya manusia khususnya topik stress kerja dan kinerja karyawan

3. Bagi perusahaan untuk informasi dan gambaran mengenai stress kerja yang dialami di perusahaan tersebut dan dari penelitian ini setidaknya bisa jadi bahan pertimbangan perusahaan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja pada karyawannya.

4. Bagi para akademisi, untuk informasi dan sedikit sumbangan pemikiran yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya topik stress kerja dan kinerja karyawan

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini terdapat beberapa poin penting yang akan dibahas antara lain latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan mengenai judul penelitian Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Avrist Assurance Semarang.

BAB II Landasan Teori

Pada bab ini terdapat beberapa poin penting yang akan dibahas antara lain teori-teori yang menjelaskan variabel penelitian (stress kerja dan kinerja karyawan), penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan definisi

operasional penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini menjelaskan gambaran penelitian ini dilakukan yang dimana menguraikan obyek dan lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, metode pengumpulan data serta analisis statistik yang digunakan.

BAB IV Pembahasan

Pada bab ini terdapat 3 poin penting yaitu gambaran profil perusahaan, pengujian hipotesis (uji statistik), dan pembahasan yang berisikan jawaban dari seluruh pengujian hipotesis dan hasil dari pengujian tersebut.

BAB V Penutup

Bab ini merupakan penutup dari penelitian dan berisikan kesimpulan serta saran dari keseluruhan penelitian ini.