

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dari segi kemampuan maupun pengalaman, dapat membuat perusahaan memiliki keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh pesaing yang lain. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tersebut, sustainable serta daya kreatifitas dan inovasi perusahaan dapat dipertahankan (Triatmojo, 2018:2).

Stres merupakan salah satu kondisi mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja disebabkan oleh persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, badai krisis berkepanjangan yang disebabkan oleh belum stabilnya perekonomian Indonesia juga berpotensi menimbulkan tekanan. Akibat yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang dialami masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres. Stres adalah reaksi fisik dan emosi akibat individu gagal beradaptasi pada lingkungan. Hubungan stres dan kinerja karyawan seperti huruf U terbalik, dapat berperan positif dan juga merusak (Triatmojo, 2018:3).

Permasalahan stres kerja yang didata berdasarkan dari data perusahaan masih adanya keluhan stres kerja, segera lakukan konsultasi dengan konselor di bagian SDM perusahaan. Atau temui tenaga kesehatan jiwa seperti psikolog dan psikiater. Berikut data stres kerja karyawan pada PT. Wadja Karya Dunia.

**Tabel 1.1**  
**Keluhan adanya Stres Kerja pada PT. Wadja Karya Dunia**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Keluhan</b>
Januari	1
Februari	2
Maret	1
April	3
Mei	2
Juni	2

Sumber : Internal PT. Wadja Karya Dunia, 2020.

Efek stres yang bersifat positif pada tingkat rendah sampai pada tingkat menengah bersifat fungsional. Efek tersebut berperan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan efek negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan kinerja karyawan secara drastis. Stres kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan terutama berkaitan dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja yang tinggi untuk membantu perusahaan memperoleh keuntungan dan menjalankan fungsi organisasi. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dengan cara melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja (Triatmojo, 2018:3).

Dalam perusahaan sudah menjadi hal yang umum namun tak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tak mampu berprestasi dalam kerjanya, hal ini mungkin di sebabkan karena kondisi psikologis dan jabatan yang tak cocok untuk dirinya mungkin pula karena lingkungan tempat bekerjanya yang tidak menjadi wadah yang membawa rasa aman dan betah bagi dirinya. Salah satu penyebab tidak

produktifnya karyawan yang berpotensi kerja tinggi yaitu karena karyawan tersebut mengalami stres bekerja dan kurangnya motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Alangkah ruginya jika banyak perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi mereka tidak mampu bekerja secara produktif hanya karena karyawan mengalami stres dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan, oleh karena itu tidak dapat di sangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama dan pertama yang perlu diperhatikan oleh pengusaha atau pimpinan perusahaan. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk di pahami. karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya (Martini dan Fadli, 2015:73).

Salah satu kondisi psikologis yang mampu mempengaruhi stres kerja adalah kontrol diri. Kontrol diri merupakan salah satu variabel individu yang diduga dapat digunakan untuk memprediksi perilaku atau tindakan yang dilakukan seorang individu. Kontrol diri dapat mempengaruhi perilaku karyawan, dan mampu menurunkan stres karyawan dan meningkatkan performa. Uraian ini sesuai dengan hasil yang menyatakan bahwa kontrol diri berpengaruh negative terhadap stres kerja (Triatmojo, 2018:5).

Agar karyawan dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik dan terus meningkat maka pimpinan harus memperhatikan kondisi karyawan dengan baik. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Perusahaan selalu menginginkan karyawan yang berprestasi, karena dengan memiliki karyawan

yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya secara efektif maka perusahaan juga akan berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya (Abdullah dan Utomo, 2015:147). Organisasi yang cukup besar, komunikasi semakin rumit, jarak antara pimpinan dengan bawahan semakin jauh, sehingga muncul berbagai konflik di antara mereka. Konflik adalah suatu perselisihan atau perjuangan diantara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka yang akan mengganggu pencapaian tujuan yang menjadi lawannya. Konflik kerja berhubungan dengan sejumlah sikap kerja dan konsekuensi negatif, termasuk rendahnya kepuasan kerja secara umum. Konflik kerja yang berakibat negatif akan membuat individu mengalami stres kerja dan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, dan apabila ini tidak dapat diatasi akan berakibat menurunnya kepuasan kerja karyawan (Han dan Netra, 2015:2151). Berikut ini merupakan data stres kerja berdasarkan jenis kelamin, umur dan status pernikahan karyawan PT. Wadja Karya Dunia.

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Karakteristik Karyawan**

Karakteristik Karyawan		Presentase Tingkat Stres
Jenis Kelamin	Pria	78,39%
	Wanita	77,73%
Umur	< 20 Tahun	21,39%
	20 - 25 tahun	73,43%
	26 - 30 tahun	78,05%
	31 - 35 tahun	76,06%
	> 35 tahun	78,59%
Status Pernikahan	Belum Menikah	77,99%
	Menikah	78,07%

Sumber: Internal PT. Wadja Karya Dunia,2020.

Data di atas memperlihatkan persentase stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Wadja Karya Dunia berdasarkan karakteristik karyawan meliputi jenis kelamin, umur dan status pernikahan. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan yang telah menikah meskipun nilainya tergolong tinggi namun karena motivasi kerja utamanya untuk memenuhi kebutuhan primer yaitu kebutuhan sehari-hari maka karyawan tetap mampu mengatasi stres kerja tersebut.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian Triatmojo (2018) serta Wahyuni, dkk (2018) menunjukkan bahwa kontrol diri berpengaruh terhadap stres kerja. Namun dalam penelitian Ferdinanto (2014) serta Syaiful dan Nurtjahjanti (2018) menunjukkan bahwa kontrol diri tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Sedangkan penelitian Rengerink (2015) menunjukkan bahwa kontrol diri berpengaruh terhadap stres kerja. Hasil penelitian Tiyaningsih, dkk (2016) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Namun dalam penelitian Gentari (2017) serta Rizky dan Afrianty (2018) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Sedangkan penelitian Kusuma dan Soesatyo (2014) serta Purwaning (2018) beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Hasil penelitian Anuari, dkk (2017) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Namun dalam penelitian Purwaning (2018) serta Cendhikia, dkk (2016) menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Sedangkan penelitian Han dan Netra (2015) serta Appiah dan Fynn (2017) menunjukkan

bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Hasil penelitian Wahyuni, dkk (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terjadi stres kerja. Namun penelitian Triatmojo, dkk (2018) serta Anuari, dkk (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terjadi stres kerja. Sedangkan penelitian Ningsih (2017) dan Nanzushi (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terjadi stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas, membuat penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh variabel penelitian terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dengan judul **“Pengaruh Kontrol Diri, Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Wadja Karya Dunia”**.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Agar permasalahan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka perlu adanya pembatasan masalah yang berguna untuk memudahkan penulis dalam melaksanakan penelitian. Maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti secara garis besar membahas mengenai kontrol diri, beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Wadja Karya Dunia. Maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut :

1.2.1. Masalah yang diteliti dibatasi pada kontrol diri, beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Wadja Karya Dunia.

1.2.2. Obyek penelitian pada PT. Wadja Karya Dunia.

1.2.3. Subyek penelitian pada karyawan PT. Wadja Karya Dunia yang berjumlah 125 responden.

1.2.4. Waktu penelitian ini adalah 1 bulan setelah proposal disetujui.

### **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas pertanyaan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1.3.1. Apakah kontrol diri berpengaruh terhadap motivasi kerja?

1.3.2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?

1.3.3. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?

1.3.4. Apakah kontrol diri berpengaruh terhadap stres kerja?

1.3.5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja?

1.3.6. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja?

1.3.7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap stres kerja?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Menganalisis pengaruh kontrol diri terhadap motivasi kerja

1.4.2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja.

1.4.3. Menganalisis konflik kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

1.4.4. Menganalisis kontrol diri berpengaruh terhadap stres kerja.

1.4.5. Menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja

1.4.6. Menganalisis konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

1.4.7. Menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembacanya, baik sebagai praktisi, akademis, atau pemerhati perusahaan. Manfaat penelitian tersebut terurai sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi Akademisi**

Penelitian ini, diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh saat perkuliahan dengan praktek nyata. Selain itu, diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi yang akan melakukan serta menyempurnakan penelitian serupa.

#### **b. Bagi Bidang Ilmu Manajemen**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat mendukung dan menguatkan teori terdahulu, menjadi bahan pembelajaran, sebagai tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya atau sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah mengenai stres kerja dengan motivasi kerja.



## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi dan referensi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya memanage tingkat stres kerja, kontrol diri yang baik, beban kerja yang tidak terlalu menyulitkan karyawan, meminimalkan konflik kerja dan motivasi kerja yang baik sehingga dapat mendorong karyawan untuk selalu bekerja di perusahaan.

