

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Era globalisasi dengan pesatnya kemajuan di bidang teknologi telekomunikasi dan transportasi menyumbangkan berbagai hal positif dalam pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial di bidang industri. Namun kemajuan teknologi juga membawa sumber stress dan cedera baru. Kompleknya teknologi modern, perubahan bentuk kerja, organisasi kerja dan sistem produksi menempatkan suatu tuntutan yang tinggi pada daya kerja. Sebagai akibatnya, tingkat dan potensi bahaya di tempat kerja yang harus dihadapi para pekerja juga akan berubah (Tarwaka, 2008).

Untuk meraih tingkat produktivitas kerja yang optimal lebih – lebih yang setinggi – tingginya, pekerjaan harus dilakukan dengan cara dan dalam lingkungan kerja yang memenuhi persyaratan kesehatan (Suma'mur, 2009).

Stress adalah segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam – macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai kepada di deritanya suatu penyakit. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, dampak dari semua stress tersebut salah satunya akan menjurus kepada menurunnya produktivitas kerja yang bersangkutan (Tarwaka, 2004).

Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan pekerja dan aspirasi yang tidak tersalurkan, ketidakpuasan kerja, serta pekerjaan yang berulang – ulang sehingga dapat merupakan penyebab timbulnya stress yang berakibat pada penurunan produktivitas. Konsep umum dari produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) per satuan waktu (Tarwaka,2004)

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, stress kerja merupakan salah satu aspek yang penting dan perlu diantisipasi. Kemampuan stress untuk bisa mendorong maupun menghambat pelaksanaan kerja banyak

tergantung pada reaksi yang diberikan oleh pekerja dalam menghadapi stress (Widoyoko,2003).

Angka produktivitas tenaga kerja Indonesia ini di bawah Singapura yang mencapai 92.000 dollar AS atau Rp 1,012 miliar, Malaysia 33.300 dollar AS atau Rp 363,3 juta dan Thailand 15.400 dollar AS atau Rp 169,4 juta. Bahkan, produktivitas tenaga kerja Indonesia berada di bawah rata-rata negara ASEAN yang sebesar 10.700 dollar AS atau Rp 117,7juta.

Suatu penyelidikan di Inggris menunjukkan bahwa sebagian besar warganya menjadi sakit akibat stress dalam pekerjaan mereka. Meski pernyataan itu terlalu meremehkan, namun ada hal – hal yang menimbulkan stress pada beberapa orang, bisa membuat orang lain gembira. Para pembalap dan pendaki gunung tampaknya menikmati benar tantangan fisik yang mereka hadapi. Ada juga yang senang berolahraga arung jeram yang berbahaya, atau bekerja di gedung – gedung pencakar langit maupun atap tinggi. Dengan kata lain, stress pada seseorang mungkin menjadi kesenangan pada orang lain. Stress bisa menjadi masalah besar bila mempengaruhi hubungan dalam keluarga maupun di tempat kerja (Wilkinson,2002).

Survei *Global Workforce Study* (GWS, 2012) yang dilakukan diberbagai industri di 29 negara diseluruh dunia dan melibatkan 1005 karyawan Indonesia menunjukkan bahwa karyawan di Indonesia mempertimbangkan stress, keseimbangan, dan beban kerja sebagai faktor utama yang mempengaruhi *Sustainable Engagement* (intensitas hubungan karyawan pada perusahaan). Sedangkan menurut Survey terbaru dari *Towers Watson* menemukan bahwa karyawan mengalami tingkat stress yang tinggi di tempat kerja hampir setengah (49%) dari responden di Indonesia (Awaldi,2012).

Penelitian yang pernah dilakukan Bramirus&Chandra (2011), Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (FKUI) terhadap para pekerja kantor di Indonesia pada tahun 1990-an menunjukkan, sekitar 30 persen karyawan pernah mengalami stress di tempat kerja dengan beragam keluhan mulai dari yang ringan sampai berat.

Stres yang dialami para karyawan di Brawijaya Women and Children Hospital baik itu terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat berpengaruh pada tingkat

motivasi di dalam bekerja. Bagi seorang pemimpin, tekanan – tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan – tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan motivasinya, sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak termotivasi untuk berprestasi. Adapun stres yang dapat memotivasi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik lagi.

Selain itu motivasi kerja para karyawan di Brawijaya Women and Children Hospital perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan jika motivasi kerja para karyawan menurun. Karena kinerja (*performance*) adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*).

Keberhasilan seseorang dalam suatu pekerjaan ditentukan oleh tiga factor utama. Pertama, ia harus memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, suatu kemampuan yang merupakan kombinasi dari kemampuan alami yang dibangun melalui pendidikan dan pelatihan. Kedua, ia harus mempunyai alat yang tepat untuk pekerjaan tersebut. Ketiga, ia juga harus memiliki dorongan atau motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Walaupun kita telah memiliki karyawan dengan baik berdasarkan pada kemampuannya, yang telah dilengkapi dengan latihan yang relevan, disertai dengan peralatan yang tepat, akan tetapi motivasi juga harus dipertimbangkan agar hasil kerja lebih optimal.

Pemberian motivasi terhadap para karyawan merupakan salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam fungsi integrasi. Dengan motivasi ini, diharapkan para karyawan mau memberikan kontribusinya secara konsisten dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tempat mereka bekerja.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Stress Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Di Bagian Perawat Brawijaya Women and Children Hospital Tahun 2015”**. Maka perlu dianalisa pengaruh terhadap stress kerja dengan

produktivitas kerja serta faktor yang mempengaruhinya. Pertanyaan – pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah :

- a. Sejauh mana hubungan antara Hubungan Stress Kerja Dengan Produktivitas Kerja Di Bagian Perawat Brawijaya *Women and Children Hospital* Tahun 2015.
- b. Sejauh mana beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Di Bagian Perawat Brawijaya *Women and Children Hospital* .

I.3 Pembatasan Masalah

Setelah mengidentifikasi masalah stress kerja dan produktivitas kerja maka penelitian hanya membatasi penelitian pada “**Hubungan Stress Kerja Dengan Produktivitas Kerja Di Bagian Perawat Brawijaya *Women and Children Hospital* Tahun 2015**”.

I.4 Perumusan Masalah

Apakah ada Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Produktivitas Kerja Di Bagian Perawat Brawijaya *Women and Children Hospital* Tahun 2015?

I.5 Tujuan Penelitian

- a. Tujuan Umum
Untuk mengetahui Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Produktivitas Kerja Di Bagian Perawat Brawijaya *Women and Children Hospital* Tahun 2015?
- b. Tujuan Khusus
 - 1) Untuk mengetahui tingkat stress kerja di Bagian Perawat Brawijaya *Women and Children Hospital*?
 - 2) Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja di Bagian Perawat Brawijaya *Women and Children Hospital*?
 - 3) Untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dengan produktivitas kerja di Bagian Perawat Brawijaya *Women and Children Hospital*?

I.6 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan sebagai pembuktian bahwa ada hubungan antara stress kerja dengan produktivitas kerja.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi ilmu pengetahuan

Menambah wacana kepustakaan tentang teori – teori stress kerja dan produktivitas kerja khususnya tentang Hubungan Stress Kerja dengan Produktivitas Kerja di Bagian Perawat Brawijaya *Women and Children Hospital* Tahun 2015.

2) Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Hubungan Stress Kerja dengan produktivitas kerja di Bagian Perawat Brawijaya *Women and Children Hospital*.

3) Bagi Brawijaya *Women and Children Hospital*

a) Menambah pengetahuan dan pengertian Hubungan Stress dengan Produktivitas kerja di Bagian Perawat Brawijaya *Women and Children Hospital*.

b) Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi perusahaan itu sendiri untuk mengambil tindakan pengendalian, langkah kebijakan dalam menunjang pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja dan perusahaan dapat melakukan pencegahan untuk mencegah timbulnya penyakit atau mengurangi perkembangan penyakit – penyakit yang telah terjadi, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas dan derajat kesehatan tenaga kerja secara optimal.