

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi di harapkan dapat mengoptimalkan sehingga tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Oleh karena itu maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Merekalah yang menciptakan berbagai macam inovasi untuk menjadikan organisasi yang besar dan dikenal khalayak secara luas. Organisasi sendiri merupakan suatu alat sosial disamping teknologi yang sangat luas dan kompleks. Organisasi dapat dipandang sebagai suatu unit yang merubah berbagai input menjadi output yang diperlukan oleh masyarakat yakni kebutuhan akan barang dan jasa. (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, hlm. 12)

Dalam masyarakat yang berorientasi kerja (*work oriented*) yang memandang kerja adalah suatu yang mulia bukanlah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pandangan yang dimiliki oleh masyarakat ditunjukkan dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha.

Dalam pelaksanaan dunia usaha yang semakin berkembang, sumber daya manusia sebagai tenaga kerja memiliki peranan penting dalam proses pencapaian tujuan dari suatu perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (power) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. (Sule & Saefullah, 2005, hlm. 5)

Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. maka perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan efektivitas dan efisiensi yang memiliki pengaruh positif terhadap tujuan serta perkembangan perusahaan tersebut. (Wirawan Wirawan, 2009, hlm. 1) Modal manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, tujuan dari suatu perusahaan juga dapat terwujud apabila perusahaan tersebut memperhatikan kesejahteraan karyawan, mampu memotivasi agar memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu meminimalisasi faktor- faktor yang dapat menjadi pemicu terjadinya tekanan di tempat kerja. Aspek-aspek dalam semangat kerja menurut maier adalah kegairahan atau antusiasme, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan tekanan kerja, semangat berkelompok dan tinjauan terhadap gaji dan penghargaan. jika karyawan memiliki kegairahan dalam bekerja maka dalam hal ini karyawan memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Dilihat dari kekuatan untuk melawan tekanan kerja karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi merupakan seorang karyawan yang tidak bersikap pesimis apabila menemui

kesulitan dalam pekerjaannya. Tekanan kerja merupakan kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya dimana interaksi tersebut menimbulkan gangguan fisiologis dan psikologis sebagai akibat ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya.

Tekanan pekerjaan merupakan suatu respon adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologi dan perilaku bagi para partisipan organisasi. Schuler dalam Aidar nahar menyatakan bahwa tekanan pekerjaan merupakan suatu kondisi dinamik dimana seseorang individu merasa dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti dan penting. (Dhamayanti, 2012, hlm. 97)

Menurut Beerhr dan Newman tekanan pekerjaan dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal. Tekanan pekerjaan menjadi perhatian yang semakin meningkat karena mempunyai implikasi ekonomi yang signifikan untuk organisasi melalui ketidakpuasan karyawan. (Dhamayanti, 2012, hlm. 98) Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa *“Managers should reduce work-related stress, as this leads to negative outcomes, including the employee's performance.”*

“para manajer seharusnya mengurangi tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena hal ini mengarah pada hasil-hasil yang negatif, termasuk kinerja karyawan tersebut” (Ivancevich & Matteson, 2002, hlm. 331)

Tekanan dan etika pekerjaan menunjukkan apa yang terjadi ketika karyawan tidak mempersiapkan keadilan dalam prosedur dan hasil. Ed pertic anggota dari *Ethics officers Association* melaporkan hasil dari suatu survei yang menemukan bahwa hampir setengah dari responden mengakui tindakan ilegal atau tidak etis setahun belakang. apa yang menjadi

penyebab perilaku ini salah satunya adalah tekanan pekerjaan yang tidak berakhir, yang meningkat di tempat kerja.

Adanya tekanan tempat kerja mencakup kepemimpinan yang buruk, komunikasi internal yang buruk, terlalu banyak pekerjaan dan kurangnya dukungan manajemen. Selain itu karyawan merasa komunikasi yang buruk penyebab utama tekanan. Tekanan dalam dunia dapat dilihat mulai dari awal saat mencari pekerjaan, saat telah bekerja dan saat sulitnya mempertahankan pekerjaan. Tekanan pekerjaan yang cukup tinggi dapat menyebabkan stress dalam bekerja.

Apabila karyawan mengalami tekanan kerja, maka dimungkinkan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dampak dari tekanan ini adalah sulitnya berkonsentrasi ketika diberi pekerjaan dan mudah lelah. Hal ini yang akan mengganggu terhambatnya proses kerja karyawan di kantor. Ketika karyawan menghadapi tekanan yang tinggi maka energi yang ada pada karyawan akan tercurah untuk menghadapi tekanan tersebut. Sehingga energi karyawan untuk bekerja semakin berkurang dan kerja yang dilakukan karyawan menjadi lebih jelek. Apabila kinerja karyawan jelek maka hasil pekerjaan akan menjadi tidak maksimal, bahkan terkesan asal-asalan.

Tekanan akan terwujud apabila seseorang individu gagal memenuhi tuntutan tugasnya. Leila, mendefinisikan tekanan sebagai tindak balas individu terhadap tuntutan yang dihadapinya, tuntutan fisiologi, fisik dan sosial. (Mohd Bokti & Abu Talib, 2017, hlm. 15)

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami yaitu stress hal ini menjadikan kinerja karyawan menjadi menurun. Islam dengan segala kesempurnaannya datang membawa risalah untuk kehidupan manusia. Stress dalam islam bukanlah sesuatu yang harus

ditakuti atau dihindari namun islam mengajarkan kepada manusia bahwa tuntutan atau ujian hidup ini merupakan sesuatu yang harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri. Allah Swt. berfirman dalam Q.S Al- Ankabut/29: 2-3.

أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا آمَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكَاذِبِينَ

Artinya: “Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan (saja) mengatakan: “Kami Telah beriman”, sedang mereka tidak diuji lagi?. Dan Sesungguhnya kami Telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, Maka Sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan Sesungguhnya dia mengetahui orang-orang yang dusta.”(Kementerian Agama RI, 2019, hlm. 431)

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir, menafsirkan bahwa Allah SWT pasti menguji hamba-hambanya yang beriman sesuai dengan keimanan mereka, kemudian di ayat selanjutnya menjelaskan bahwa orang-orang yang benar dalam pengakuan keimanannya, yaitu orang yang berdusta dalam pengakuan keimanannya. Allah SWT mengetahui apa yang telah terjadi, apa yang akan terjadi, apa yang tidak akan terjadi, dan apakah akibatnya seandainya hal itu terjadi.

Melihat penjelasan diatas sudah seharusnya sebagai seorang muslim yang beriman, tekanan kerja bukanlah masalah yang besar dan menjadi problema kehidupan yang berkepanjangan. Namun tekanan kerja yang dihadapi di dunia pekerjaan harus dijadikan sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah agar dapat terhindar dari beban dan pikiran yang berat serta dapat dijadikan sebagai sebuah proses kehidupan agar menjadi lebih matang menghadapi kehidupan di dunia dan juga di akhirat.

CV Wahana Cahaya Konsultan Kotabaru merupakan salah satu kantor konsultan perencana dan pengawas konstruksi yang ada di Kotabaru. Berdasarkan hasil observasi yakni wawancara bersama beberapa karyawan dan bagian *Human Resources Development* CV Wahana Cahaya Konsultan Kotabaru dikantor CV Wahana Cahaya Konsultan ditemukan bahwa tekanan yang terjadi pada karyawan berdasarkan tugas yang diterimanya terlalu banyak dan waktu untuk menyelesaikan tugas tersebut singkat, faktor internal seperti masalah keluarga

dan kebijakan yang diberikan perusahaan terlalu berat sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti dengan karyawan CV Wahana Cahaya Konsultan Kotabaru tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang ada di perusahaan tersebut mengalami tekanan kerja dan hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Wahana Cahaya Konsultan Kotabaru yang meliputi performa kerja yang menurun, hasil kerja di bidang konstruksi menjadi kurang memuaskan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mendeskripsikan tekanan kerja yang dialami karyawan yang mempengaruhi kinerja mereka dengan judul **“Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Wahana Cahaya Konsultan Kotabaru”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah Apakah ada Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Wahana Cahaya Konsultan Kotabaru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Wahana Konsultan Kotabaru.

D. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Bagi peneliti:

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan
 - b. Sebagai sarana untuk mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh dari bangku kuliah
 - c. Sebagai referensi dalam memecahkan masalah-masalah dalam berbisnis di masa yang akan datang
2. Bagi perusahaan
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam proses pengembangan perusahaan. Dengan adanya penelitian ini perusahaan mampu mengetahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga di masa datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai tekanan kerja.
 3. Bagi akademik

Menambah pengetahuan dan sebagai bahan tambahan referensi untuk mahasiswa/i

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman penafsiran dalam lingkup penelitian, peneliti akan menjelaskan secara operasional beberapa definisi yang terdapat dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Tekanan kerja

Tekanan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah keadaan tidak menyenangkan yang umumnya merupakan beban batin. Sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. (Pendidikan Nasional, 2011) Tekanan kerja adalah situasi yang dialami seorang karyawan yang disebabkan oleh tuntutan kerja yang dihadapi sehingga dapat menimbulkan stress yang mempengaruhi kinerja

karyawan. Yang dimaksud disini adalah tekanan kerja yang dialami oleh karyawan CV Wahana Cahaya Konsultan Kotabaru meliputi banyaknya pekerjaan dengan waktu yang mendesak, kemudian tuntutan fisik yang lebih berat dan rekan kerja yang kurang mendukung.

2. Kinerja

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu (1) Sesuatu yang dicapai; (2) Prestasi yang diperlihatkan; (3) Kemampuan Kerja. (Pendidikan Nasional, 2011) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja disini adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan CV Wahana Cahaya Konsultan Kotabaru.

F. Penelitian terdahulu

1. Aliska Ramdayani (2017), IAIN Palopo, “Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BRI Syariah Kota Palopo). Hasil penelitian ini yaitu tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Palopo dengan nilai probabilitas (sig.) $0,023 < 0,05$, digambarkan dalam hasil uji regresi linear sederhana $Y = 68,917 + -0,671$ dan pada uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,453 hal ini berarti variabel tekanan kerja mempunyai kontribusi sebesar 0,453 atau 45,3% dan sisanya sebesar 0,547 atau 54,7% dipengaruhi faktor-faktor lain.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas tekanan kerja terhadap kinerja karyawan, namun perbedaannya terlihat dari subjek penelitian. Penelitian ini subjeknya adalah karyawan Bank BRI Syariah

KCP Palopo sedangkan penulis adalah Karyawan CV Wahana Cahaya Konsultan Kotabaru.

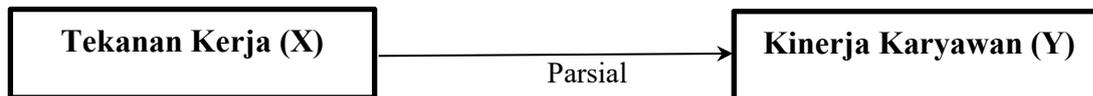
2. Sumiati (2019), UIN Alauddin Makassar, “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Conscientiousness Sebagai Variabel Moderating Pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero). Hasil dari penelitian ini mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian dengan conscientiousness sebagai variabel moderating. Hasil ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresinya adalah $Y = 33,807 - 0,014 X$ dan pada uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,094 hal ini berarti variabel kinerja karyawan mempunyai kontribusi sebesar 9,4 % dan sisanya sebesar 90,6 % dipengaruhi faktor-faktor lain.

Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah membahas mengenai kinerja karyawan, sedangkan Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah dari subjeknya.

3. Shaffati Ajeng Maulina (2019), STIA dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya, “Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Senapati Handal Perkasa”. Hasil dari penelitian ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (uji F) diperoleh hasil bahwa Stres Kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji F variabel Konflik (X_1) dan Stres Kerja (X_2) sebesar 0,000. atau lebih kecil dari level of significance (α) 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $13,206 > 3,34$, dan pada uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,494 hal ini berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel konflik dan stress kerja sedangkan sisanya 50,6% dipengaruhi variabel lain diluar model yang diteliti.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kinerja karyawan, perbedaannya subjek yang diteliti oleh penulis adalah karyawan CV Wahana Cahaya Konsultan.

G. Kerangka Pikir



Sumber: Diolah peneliti, 2024

Gambar 1.1
Kerangka Pikir

Keterangan gambar:

→ : Pengaruh secara Parsial

Kerangka pemikiran pada gambar diatas menjelaskan bahwa Tekanan Kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan tentative yang digunakan untuk mengemukakan dugaan atau tebakan tentang fenomena yang diamati dengan tujuan memahaminya.

Dalam konteks penelitian ini, berikut adalah hipotesis sementara yang digunakan:

H_0 : tidak ada pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan CV Wahana Cahaya Konsultan Kotabaru

H_a : ada pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan CV Wahana Cahaya Konsultan Kotabaru.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisi uraian singkat tentang bab demi bab yang akan ditulis dalam penelitian ini.

Bab 1 adalah pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori, pada bab ini akan dibahas masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung seperti Sumber Daya Manusia, Tekanan Kerja, Kinerja Karyawan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Bab III adalah metode penelitian. Pada bab ini disajikan informasi secara deskriptif tentang bagaimana penelitian dilaksanakan, variabel penelitian dan metode analisis.

Bab IV Laporan hasil penelitian. pada bab ini disajikan tentang gambaran umum subjek penelitian, deskripsi data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, hasil analisis uji regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis.

Bab V merupakan penutup. Dalam bab ini mengungkapkan kesimpulan dan saran atas dasar penelitian