

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang besar merupakan perusahaan yang dapat berdiri kokoh ditengah persaingan pasar yang semakin mengglobal yang ditunjang oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten dibidangnya selain modal yang tak kalah pentingnya untuk dapat menggerakkan perekonomian perusahaan. Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi , tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup.

Saat ini masalah SDM (Sumber Daya Manusia) menjadi hal yang sangat menarik dipelajari karna posisinya yang sangat penting yang berkaitan dengan kinerja karyawan, hakekat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personil dengan tujuan organisasi, artinya peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang potensial, secara nyata faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut perusahaan harus memiliki kepedulian terhadap karyawan dan juga perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerja sama merencanakan apa yang harus

dikerjakan karyawan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik bila mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, mempunyai harapan (expectation) masa depan yang lebih baik, mengenai gaji/ upah dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik..

PT. PLN (Persero) P3B Sumatera atau PLN P3B Sumatera merupakan salah satu unit bisnis PT. PLN (Persero) yang bergerak dibidang penyaluran dan operasi sistem tenaga listrik yang dibentuk pada tanggal 24 Agustus 2004 berdasarkan keputusan direksi No. 179.K/010/DIR.2004 dan beroperasi secara resmi tanggal 25 April 2005.

Pemadaman listrik menjadi pertimbangan untuk diamati, dikarenakan pemadaman listrik menjadi keluhan masyarakat termasuk terjadinya kerusakan gardu, korslet arus pendek, pemadaman bergilir secara langsung ataupun tidak langsung merugikan masyarakat sebagai konsumen pengguna jasa listrik. Hal ini menjadi kritikan dan keluhan yang banyak disuarakan oleh masyarakat atas kinerja yang dimiliki oleh PLN, termasuk dalam hal ini memberikan pelayanan, khusus yang berkaitan dengan pelayanan kelistrikan.

Berdasarkan prasurvey dan pengamatan dilapangan yang penulis lakukan pada PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera , menunjukkan kinerja karyawan yang belum memuaskan terlihat dari gejala-gejala seperti: Adanya sebagian karyawan yang sering datang terlambat yang tidak sesuai dengan jadwal, sebagian karyawan kurang memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan terhadap customer.

Tujuan dibentuknya PLN P3B Sumatera adalah untuk mengusahakan penyaluran tenaga listrik tegangan tinggi, dan operasi sistem secara efisien, andal dan akrab lingkungan dalam jumlah dan mutu yang memadai serta melakukan usaha sesuai dengan kaidah ekonomi

yang sehat, memperhatikan kepentingan stakeholders, serta meningkatkan kepuasan pelanggan, dengan motto Kesenambungan Penyaluran Listrik untuk Sumatera.

Bidang usaha PLN P3B Sumatera terdiri atas usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dengan usaha penyaluran dan pengoperasian tenaga listrik. Wilayah kerja PLN P3B Sumatera yang meliputi seluruh unit yang tersebar diseluruh pulau Sumatera dan dikelola melalui 2 jenis unit pelaksana yaitu delapan Unit Pelayanan Transmisi (UPT), dan tiga Unit Pengaturan Beban (UPB) yang memiliki asset Gardu Induk : 127 GI/GIS, SUTT : 9.955,71 kms dan Trafon 218 buah.

**Tabel 1.1**

**Data Jumlah Karyawan P3B Sumatera Pekanbaru Per Bidang Per Pendidikan Per 01 Mei 2016**

No.	Bidang	Pendidikan Terakhir				
		SMA	D1	D3	S1	S2
1	Perencanaan	1		7	14	3
2	Sistem Transmisi	3		5	15	
3	Operasi Sistem	4	1	3	11	
4	Pengembangan Sistem Transmisi	2		3	6	1
5	Keuangan	1	1	6	17	1
6	SDM & Umum	7	2	10	9	
7	Pengadaan	5		3	1	
8	Staff Ahli			1	2	1
9	Satuan Opi				1	
<b>Total</b>		<b>23</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	<b>76</b>	<b>6</b>
<b>Total Seluruh Karyawan</b>		<b>147</b>				

Sumber: PT. PLN (Persero) P3B Sumatera

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total seluruh karyawan di PT. PLN (Persero) P3B Sumatera berjumlah 147 orang. Dimana disetiap bidang memiliki tugas pokoknya

masing-masing. Tugas pokok tersebut merupakan kewajiban yang harus ditanggung oleh karyawan di masing-masing jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan untuk dilaksanakan. Setiap individu harus berusaha melaksanakan tugas dengan maksimal sesuai dengan skill yang dimiliki setiap individu agar tujuan yang ingin dicapai di setiap jabatan dapat tercapai secara

Dari setiap bidang terdapat jabatan-jabatan dimana jabatan tersebut terdapat tugas pokok yang menjadi beban kerja yang harus ditanggung oleh setiap karyawan. Tugas pokok tersebut merupakan tanggungan yang menjadi beban kerja karyawan dimana tugas pokok tersebut merupakan suatu kewajiban yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan, dimana tugas tersebut harus dijalankan oleh karyawan sesuai dengan jabatannya dan kemampuan dari masing-masing individu. Penempatan Jabatan di setiap bidang tidaklah sembarangan. Penempatan tersebut diperoleh oleh setiap karyawan melalui proses seleksi dan rekrutmen calon penerimaan karyawan baru yang diadakan PT. PLN (Persero) P3B Sumatera, yang merupakan salah satu dari tahapan penerimaan karyawan baru, guna untuk memperoleh karyawan-karyawan yang berkompeten untuk ditempatkan pada suatu jabatan sesuai dengan skill yang dimiliki oleh individu tersebut.

Salah satu aspek yang penting dalam menjalankan usaha penyediaan tenaga listrik yaitu transmisi tenaga listrik. Proses transmisi tenaga listrik merupakan proses penyaluran tenaga listrik dari tempat pembangkit tenaga listrik hingga saluran distribusi daya listrik sehingga dapat digunakan oleh konsumen akhir yakni kalangan industri, komersial, infrastruktur publik dan masyarakat umum.

Berdasarkan Standar Operasional Perusahaan (SOP) secara kuantitatif seorang karyawan harus bisa menyelesaikan laporan minimal 5-7 hari, secara kualitatif laporan harus

memenuhi unsur-unsur yang telah ditentukan seperti membuat laporan secara periodik kepada atasan sesuai bidang tugasnya sebagai tanggung jawab pelaksanaan tugas.

Untuk menjalankan perkara tersebut tidaklah sesuatu yang mudah. Terkadang karyawan harus sanggup bekerja dibawah tekanan baik atasan maupun untuk kepentingan perusahaan.

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres itu. Namun, stres muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan akan meningkat. Sama halnya, makin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu. Sedangkan gejala perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Biasanya bagi karyawan yang telah bekeluarga terutama ibu-ibu cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja. Dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut,

misalnya wanita tersebut merasa bersalah telah meninggalkan anak-anaknya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Tuntutan peran ganda yang dialami oleh wanita tersebut yang melibatkan diri dalam lingkungan organisasi, yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga sehingga lebih rentan mengalami stres yang dapat menyebabkan penderitaan psikis berupa kecemasan dibandingkan dengan pria. Tuntutan pekerjaan, rumah tangga, dan ekonomi keluarga Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental karyawan wanita ketika bekerja. Hal ini dapat berdampak pada stress kerja.

Stress kerja dapat bersumber dari faktor lain yang dapat menimbulkan stress kerja yaitu faktor organisasional. Misalnya timbulnya konflik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Konflik tersebut bisa terjadi karena adanya kesalah pahaman, atau masalah pribadi antara karyawan dengan rekan kerjanya yang berlarut-larut. Biasanya masalah pribadi tersebut otomatis akan terbawa saat bekerja dan berdampak akan mengurangi konsentrasi saat bekerja karena pikiran dan rasa ketidaknyamanan didalam lingkungan kerja. Dan juga kurangnya semangat kerja yang mengakibatkan kerja yang tidak optimal diakrenakan beban kerja yang meningkat setiap harinya.

Menurut (Siagian 2014:300), stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan yang tidak sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin ia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Pandangan ini menegaskan bahwa stress kerja adalah salah satu permasalahan yang dapat dihadapi oleh siapa saja, yakni ketika ketidakmampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya dengan baik.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentu saja akan mempengaruhi hasil kerja karyawan itu sendiri, karena karyawan tidak bisa bekerja dengan efektif dan efisien

sebagaimana yang ditetapkan. Kondisi demikian dapat mempengaruhi kinerja dari PT.PLN (Persero) P3B Sumatera Pekanbaru secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul : **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Penyaluran dan Pusan Pengatur Beban (P3B) Sumatera”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil suatu perumusan masalah sebagai berikut: “Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Pekanbaru”.

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat stres kerja pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Pekanbaru.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat untuk perusahaan

Sebagai masukan bagi pihak PT.PLN (Persero) P3B Sumatera Pekanbaru dalam menerapkan kebijakan yang tepat dibidang pemeliharaan tenaga kerja, yakni dengan melakukan usaha-usaha untuk nmengurangi stres pada karyawan.

- b. Manfaat untuk peneliti

Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama masa perkuliahan, khususnya tentang stress kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

c. Manfaat untuk referensi

Sebagai sumber informasi bagi peneliti yang berminat untuk melaksanakan penelitian dengan permasalahan yang sama.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Penulisan hasil penelitian ini direncanakan dengan sistematika sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, penulis mengemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini menjelaskan tentang pengertian stres kerja, faktor-faktor penyebab stres kerja, konsekuensi stres kerja, strategi manajemen stres kerja, pengertian kinerja, karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja serta hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini, menerangkan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik penarikan sampel, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

#### BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menguraikan tentang sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur perusahaan serta aktivitas perusahaan.

#### BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti dari pembahasan masalah secara umum tentang variabel penelitian, yaitu pembahsan tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera.

#### BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang menguraikan tentang kesimpulan yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta penulis juga mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak PT. PLN (Persero) P3B Sumatera.