

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan bersaing untuk memenuhi kebutuhan para konsumen, memenangkan keunggulan kompetitif, dan memperoleh keuntungan sebanyak mungkin. Dalam memenuhi kebutuhan para konsumen, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia maupun menggunakan tenaga mesin untuk melakukan proses produksi barang maupun jasa. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset penting bagi setiap perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

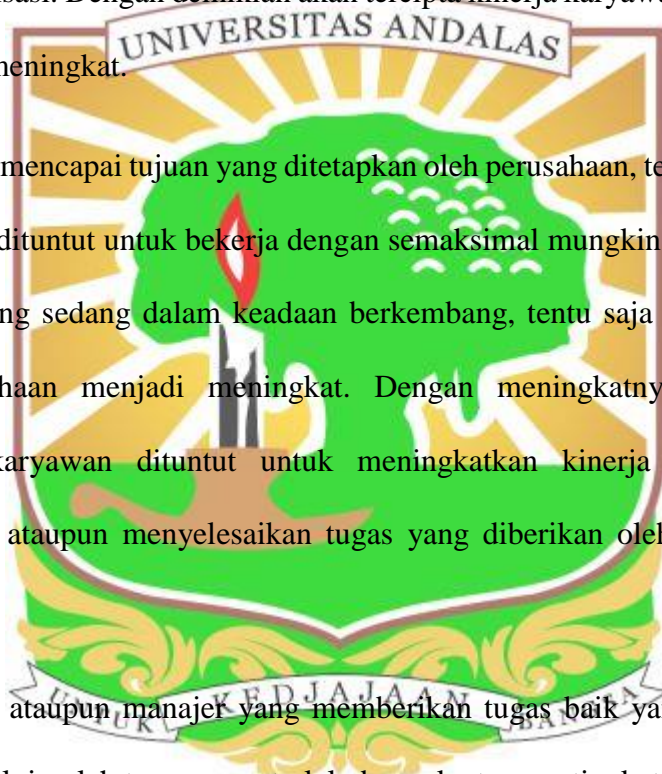
Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka kepada organisasi. Setiap organisasi selalu meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Selain itu keadaan perekonomian saat ini yang belum masuk membaik membuat setiap perusahaan bersaing ketat agar mampu bertahan hidup dan berkembang di masa yang akan datang. Bagi sebuah perusahaan, karyawan merupakan salah satu komponen utama dan penting yang berkaitan dengan penyelenggaraan perusahaan.

Salah satu keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya ditentukan oleh sejauh mana usaha karyawan dalam memaksimalkan

kemampuannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab di perusahaan. Seiring dengan berkembangnya perekonomian, teknologi dan gelombang globalisasi yang harus terjadi, maka persaingan antar perusahaan akan semakin ketat. Dengan demikian semakin besar perusahaan, maka semakin besar pula tantangan yang akan dihadapi, baik itu teknologi, permodalan, terlebih pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan yang mampu diterima oleh semua anggota organisasi. Dengan demikian akan tercipta kinerja karyawan yang semakin hari semakin meningkat.

Dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, terkadang sumber daya manusia dituntut untuk bekerja dengan semaksimal mungkin, terutama untuk perusahaan yang sedang dalam keadaan berkembang, tentu saja produktivitas di dalam perusahaan menjadi meningkat. Dengan meningkatnya produktivitas perusahaan, karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan ataupun menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan kepada mereka.

Atasan ataupun manajer yang memberikan tugas baik yang bersifat fisik maupun mental, jumlah tugas yang terlalu banyak ataupun tingkat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut serta batasan waktu yang diberikan kepada karyawan dapat menyebabkan atau menimbulkan stress di tempat kerja karena proposi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan para karyawan. Kehidupan di kantor rawan akan stres, selain dari sisi tanggung jawab pekerjaan dan gaji, hubungan yang kaku antara atasan dan bawahan, serta jenjang karir yang tidak jelas, sering menyebabkan karyawan stress (Lardner, 2002).



Begitu juga dalam lingkungan kerja berperan penting bagi produktivitas para karyawan, jika lingkungan kerja tidak kondusif maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam melakukan kegiatan mereka. Dimana hal tersebut juga dapat menyebabkan stres di tempat kerja seperti kebosanan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, pemberian tugas yang monoton akan menimbulkan emosi dan suasana hati (*mood*) yang bersifat negatif pada para karyawan dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian tugas yang tidak selalu monoton akan menciptakan emosi dan suasana hati (*mood*) yang bersifat positif pada para karyawan dalam bekerja.

Untuk mengendalikan emosi atau perasaan sendiri serta orang lain, perlunya kecerdasan emosi (*Emotional Quotient*). Hal ini dinyatakan oleh Goleman (2001, p.39) Kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, Sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Patton (1998, p.2) bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.


Perusahaan yang mengalami peningkatan produktivitas dalam memproduksi produknya, membuat karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga terkadang membuat karyawan lebih banyak menghabiskan waktu

di tempat kerja, terutama bagi perusahaan yang memberlakukan jam kerja yang panjang bagi para karyawannya. Dimana hal tersebut membuat karyawan mengalami ketidakseimbangan dalam kehidupan pribadi dan kerja mereka, karena karyawan lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja daripada bersama dengan keluarganya.

Jika tidak ada keseimbangan karyawan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, maka akan membuat kinerja, motivasi maupun semangat karyawan dalam bekerja akan mengalami penurunan. Dimana hal tersebut akan berdampak pada produktivitas karyawannya, karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nielsen (The Jakarta Post, 2012), bahwa para pekerja di Indonesia lebih memfokuskan diri untuk menghabiskan waktu yang lebih lama dalam hal pekerjaan di perusahaan dan memiliki waktu yang sedikit untuk berkumpul dengan keluarga atau teman mereka. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan hidup dan kerja pada para karyawannya.

Selain itu, perusahaan berperan penting untuk memotivasi para karyawannya dalam melaksanakan tugas seperti memberlakukan program-program kesejahteraan bagi para karyawannya. Dengan adanya program kesejahteraan bagi para karyawan akan memotivasi para karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, meningkatkan semangat kerja para karyawan, dan meningkatkan loyalitas para karyawan. Tujuan perusahaan memberlakukan program kesejahteraan bagi para karyawan yaitu untuk mengurangi tingkatan atau jumlah absensi, mengurangi *turnover*, mengurangi keluhan para karyawan dan lain-lain.

Jika perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan para karyawannya, maka tingkatan atau jumlah absensi pada para karyawan akan meningkat, *turnover* akan meningkat, keluhan pada karyawan meningkat, motivasi karyawan akan menurun, semangat dan kepuasan kerja juga akan menurun. Dalam perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur atau industri membutuhkan tenaga kerja yang dapat menetapkan strategi dan menjalankan strategi agar perusahaan dapat mencapai tujuan mereka.



Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh yakni satu dari sekian PT negeri di Indonesia yang berupa Politeknik, dikelola oleh dikti dan tergolong kedalam Kopertis Wilayah 0. PT ini telah bangkit sedari tahun 6 Februari 1989 dengan Nomor SK PT 35DIKTIKEP90 dan Tanggal SK PT 9 Mei 1990, Politeknik ini bertempat di Jl. Raya Tanjung Pati Km 7 Kabupaten Limapuluh Kota, Kab. Kab. Lima Puluh Koto – Prop. Sumatera Barat, Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh saat ini memiliki 3 buah jurusan yaitu Teknologi Pertanian, Budidaya Tanaman Perkebunan dan Budidaya Tanaman Pangan. Dimana setiap bagian dalam divisi memiliki tugas dan peran masing-masing untuk mencapai strategi ataupun tujuan yang telah ditetapkan oleh atasan. Tugas yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dengan batasan waktu dan target yang harus dicapai menjadikan hal tersebut sebagai beban maupun tekanan bagi para karyawan dan menciptakan stress di tempat kerja serta perubahan emotion yang bersifat negatif maupun positif pada karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari data absensi yang menunjukkan adanya permasalahan tertentu sehingga mengakibatkan tingkat kehadiran pegawai tidak

mencapai persentase maksimal, bisa dilihat dari besarnya jumlah ketidakhadiran dan bolos yang dilakukan pegawai Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh sebagai berikut:

Tabel 1.1

Absensi Pegawai Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh Tahun 2017

Bulan	Sakit	Absen	Cabut	Dinas Luar
Januari	39	11	76	21
Februari	17	12	48	80
Maret	14	12	58	56
April	25	24	40	54
Mei	12	22	31	106
Juni	9	11	21	32
Juli	31	17	1	53
Agustus	57	13	98	98
September	37	28	58	125
Oktober	15	39	30	134
November	24	60	3	167
Desember	10	43	40	110
Jumlah	290	282	510	1.036

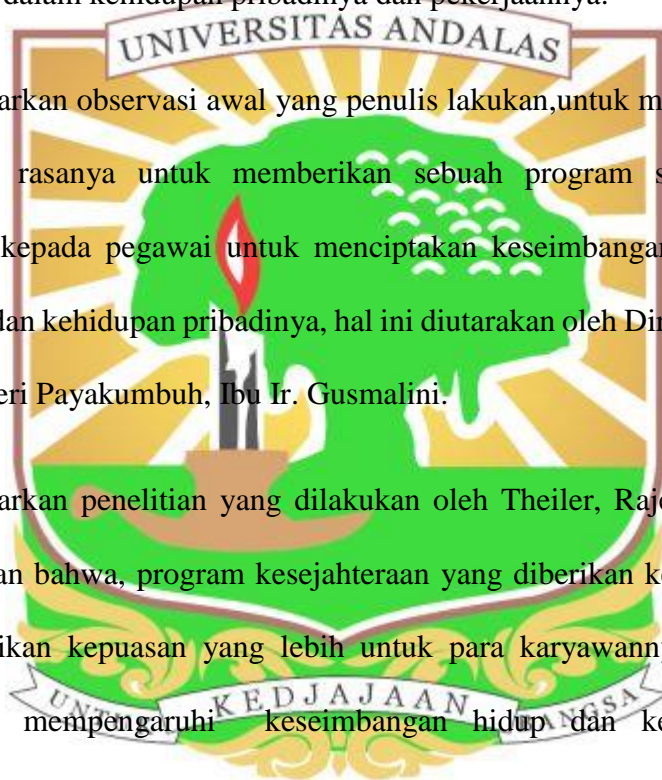
Sumber: Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat banyaknya jumlah pegawai yang tidak hadir dalam jam kerja ataupun meninggalkan pekerjaan sebelum waktu pekerjaan itu selesai, dapat mengindikasikan bahwa pegawai memiliki permasalahan tertentu yang

membuat ketidaknyamanan dalam bekerja, entah itu beban pekerjaan yang dianggap berat hingga emosi yang mempengaruhi suasana hati dari pegawai tersebut, sehingga mudah untuk meninggalkan tanggung jawab pada pekerjaan baik itu dengan tidak hadir ataupun meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya selesai. Jika hal ini terus terjadi, maka akan ada kemungkinan untuk pegawai dan organisasi terkait mengalami penurunan performa, dikarenakan pegawai merasa tidak adanya keseimbangan dalam kehidupan pribadinya dan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, untuk mengatasi kondisi di atas perlu rasanya untuk memberikan sebuah program seperti program kesejahteraan kepada pegawai untuk menciptakan keseimbangan pegawai pada pekerjaannya dan kehidupan pribadinya, hal ini diutarakan oleh Direktur Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh, Ibu Ir. Gusmalini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Theiler, Rajendran dan Bell mengungkapkan bahwa, program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan tidak memberikan kepuasan yang lebih untuk para karyawannya. Dimana hal tersebut akan mempengaruhi keseimbangan hidup dan kerja pada para karyawannya, sehingga kepuasan kerja yang ada pada karyawan akan menurun, motivasi kerja menurun, meningkatnya tingkat absensi pada karyawan dan *turn over* pada karyawan. Stres kerja (akibat tekanan kerja dan ancaman kerja) berperan dalam variasi *work-life balance* sebesar 55% dan kesejahteraan karyawan sebesar 34%. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menganalisa apakah adanya pengaruh



stress di tempat kerja, *emotional quotient* dan kesejahteraan karyawan berdampak pada *work-life balance* karyawan di Politani Pertanian Negeri Payakumbuh,

1.2 Identifikasi Masalah

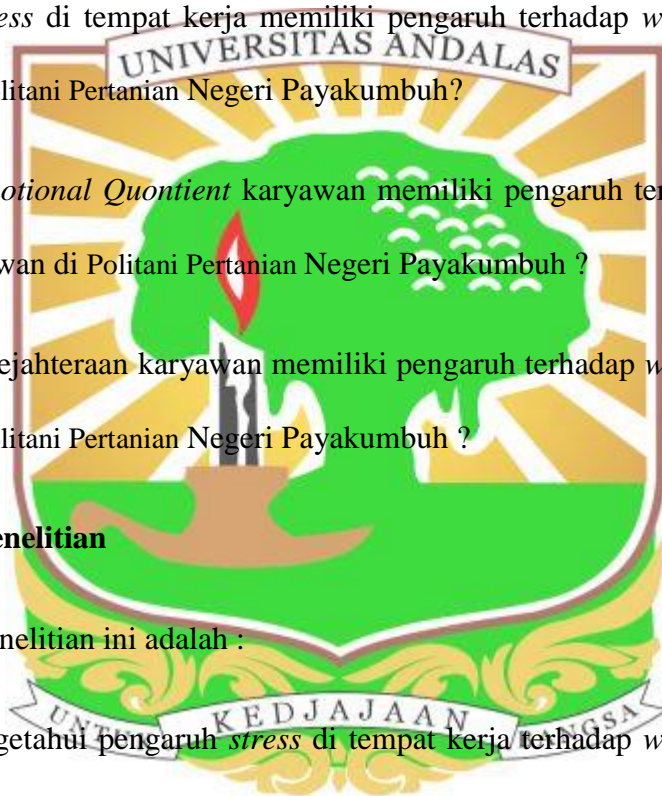
Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *stress* di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap *work-life balance* karyawan di Politani Pertanian Negeri Payakumbuh?
2. Apakah *Emotional Quontient* karyawan memiliki pengaruh terhadap *work-life balance* karyawan di Politani Pertanian Negeri Payakumbuh ?
3. Apakah kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh terhadap *work-life balance* karyawan di Politani Pertanian Negeri Payakumbuh ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *stress* di tempat kerja terhadap *work-life balance* karyawan di Politani Negeri Payakumbuh
2. Untuk mengetahui pengaruh *Emotional Quontient* karyawan terhadap *work-life balance* karyawan di Politani Negeri Payakumbuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap *work-life balance* karyawan di Politani Negeri Payakumbuh.



1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi mahasiswa

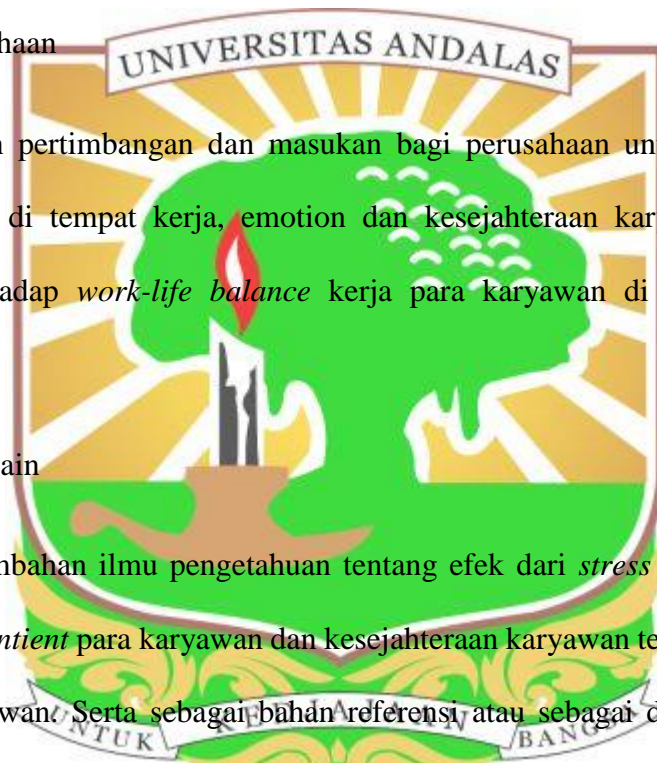
Untuk mengetahui penerapan teori yang didapat selama perkuliahan di universitas andalas dan praktek yang ada di dalam lingkungan perusahaan maupun industri.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk menganalisa apakah *stress* di tempat kerja, *emotion* dan kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh terhadap *work-life balance* kerja para karyawan di Politani Negeri Payakumbuh.

3. Bagi pihak lain

Sebagai penambahan ilmu pengetahuan tentang efek dari *stress* di tempat kerja, *emotional quotient* para karyawan dan kesejahteraan karyawan terhadap *work-life balance* karyawan. Serta sebagai bahan referensi atau sebagai data pembanding bagi peneliti yang lain untuk meneliti di bidang yang sama.



1.5. Ruang Lingkup

Agar penelitian menjadi lebih terarah dengan baik, maka data penulis iniakan meneliti tiga variabel yaitu *Stress* di Tempat Kerja, *Emotional Quotient* dan Kesejahteraan Karyawan sebagai variabel X serta *Work Life Balance* sebagai variabel Y pada karyawan di Politani Pertanian Negeri Payakumbuh.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran tentang permasalahan yang akan dibahas secara keseluruhan dalam penelitian ini, maka diperlukan suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB. I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penulisan, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

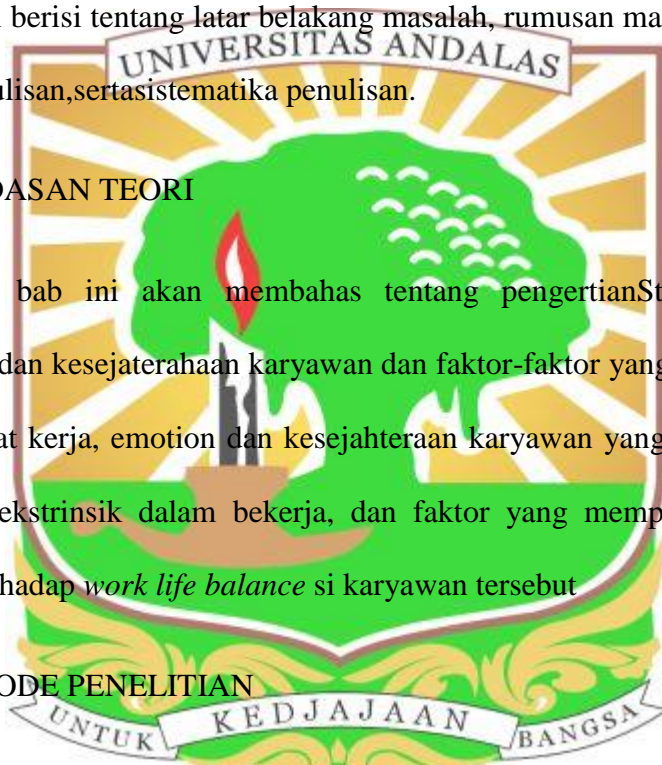
Dalam bab ini akan membahas tentang pengertian Stress di tempat kerja, emotion dan kesejahteraan karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi stress di tempat kerja, emotion dan kesejahteraan karyawan yang meliputi faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam bekerja, dan faktor yang mempengaruhi ketiga variable itu terhadap *work life balance* si karyawan tersebut

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan, meliputi variable penelitian dan, populasi dan sampel, waktu dan lokasi jenis, metode pengumpulan data, dan metode yang digunakan dalam penelitian ini

BAB IV ANALISIS DATA

Dalam bab ini akan dibahas tentang gambaran di Politan Pertanian Negeri Payakumbuh yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini analisis data yang



diolah, serta interpretasi hasil penelitian tersebut terhadap pengaruh stress di tempat kerja, emotion dan kesejahteraan karyawan terhadap work life balance dari karyawan itu sendiri

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan simpulan dan keterbatasan dari hasil penelitian, serta saran-saran yang bermanfaat bagi semua pihak.

