

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**



**Gambar 1.1**

**Logo PT Pindad (Persero)**

*Sumber: wikipedia, 2013*

PT Pindad adalah perusahaan industri manufaktur Indonesia yang bergerak dalam bidang Produk Militer dan Produk Komersial. Kegiatan PT Pindad mencakup desain dan pengembangan, rekayasa, perakitan dan fabrikasi serta perawatan.

Berdiri pada tahun 1908 sebagai bengkel peralatan militer di Surabaya dengan nama *Artillerie Constructie Winkel* (ACW), bengkel ini berkembang menjadi sebuah pabrik dan sesudah mengalami perubahan nama pengelola kemudian dipindahkan lokasinya ke Bandung pada tahun 1923.

Pemerintah Belanda pada tahun 1950 menyerahkan pabrik tersebut kepada Pemerintah Indonesia, kemudian pabrik tersebut diberi nama Pabrik Senjata dan Mesin (PSM) yang berlokasi di PT Pindad sekarang ini. Sejak saat itu PT Pindad berubah menjadi sebuah industri alat peralatan militer yang dikelola oleh Angkatan Darat. PT Pindad berubah status menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan nama PT Pindad (Persero) pada tanggal 29 April 1983, kemudian pada tahun 1989 perusahaan ini berada dibawah pembinaan Badan Pengelola Industri Strategis (BPIS) yang kemudian pada tahun 1999 berubah

menjadi PT. Pakarya Industri (Persero) dan kemudian berubah lagi namanya menjadi PT. Bahana Pakarya Industri Strategis (Persero).

Tahun 2002 PT. BPIS (Persero) dibubarkan oleh Pemerintah, dan sejak itu PT Pindad beralih status menjadi PT Pindad (Persero) yang langsung berada dibawah pembinaan Kementerian BUMN.

### **1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Sebagai perusahaan yang besar, PT Pindad memiliki visi dan misi dalam menjalankan organisasi perusahaannya. Visi dan misi tersebut adalah :

a. Visi Perusahaan:

Menjadi produsen peralatan pertahanan dan keamanan terkemuka di Asia pada tahun 2023 melalui upaya inovasi produk dan kemitraan strategik.

b. Misi Perusahaan:

Melaksanakan usaha terpadu di bidang peralatan pertahanan dan keamanan serta peralatan industrial untuk mendukung pembangunan nasional dan secara khusus untuk mendukung pertahanan dan keamanan Negara.

### **1.1.3 Bidang Usaha Perusahaan**

PT Pindad (Persero) dalam melaksanakan kegiatan usahanya, mencakup bidang:

1. Manufaktur

- a. Produk senjata dan munisi
- b. Produk kendaraan khusus
- c. Produk piroteknik, bahan pendorong dan bahan peledak (militer dan komersial)
- d. Produk konversi energi
- e. Produk komponen, sarana dan prasarana dalam bidang transportasi
- f. Produk mesin industri dan peralatan industrial
- g. Produk mekanikal, elektrikal, optikal dan opto elektronik.

2. Jasa

- a. Perekayasaan sistem industrial

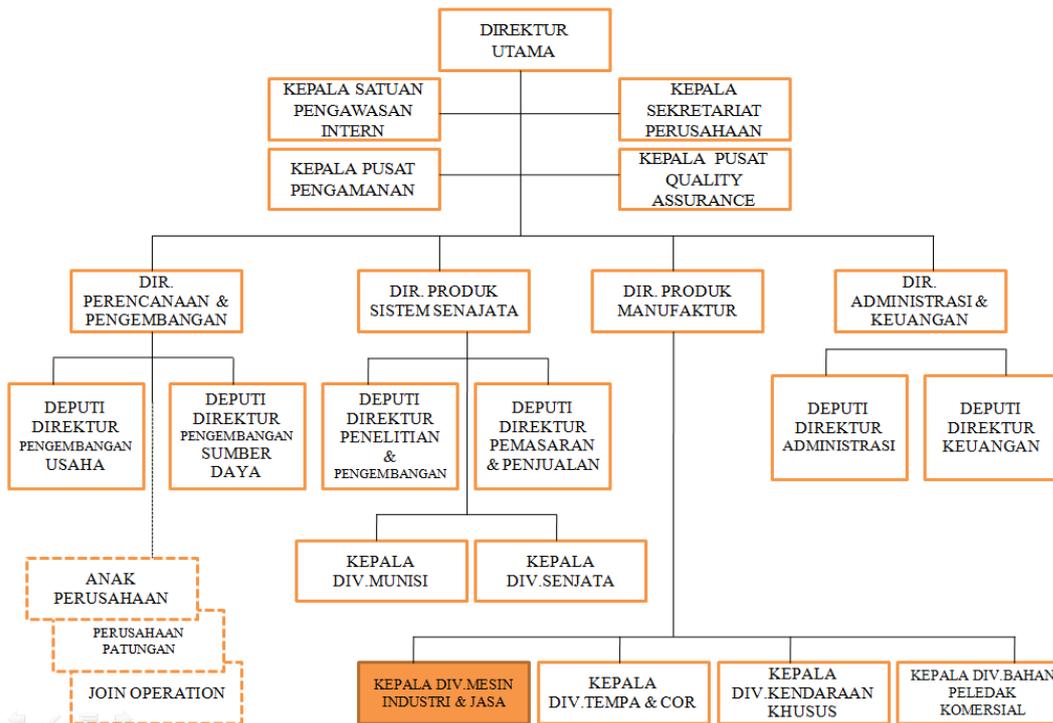
- b. Pemeliharaan produk/ peralatan industri
- c. Pengujian mutu dan kalibrasi
- d. Konstruksi
- e. Pemesinan
- f. *Heat dan Surface Treatment*
- g. Peledakan

3. Perdagangan

Melaksanakan pemasaran, penjualan dan distribusi produk dan jasa tersebut termasuk produksi pihak lain, baik di dalam maupun di luar negeri

4. Produk dan jasa lainnya dalam rangka memanfaatkan sisa kapasitas yang telah dimiliki Perusahaan.

**1.1.4 Bagan Organisasi**



**Gambar 1.2**

**Bagan Organisasi PT. PINDAD (Persero)**

*Sumber* : Divisi Mesin Industri & Jasa PT. PINDAD (Persero), 2013

Dari gambar 1.2 diatas dapat terlihat bahwa struktur organisasi tertinggi adalah Direktur Utama yang dibawahnya terdapat Kepala Satuan Pengawasan Intern, Kepala Pusat Pengamanan, Kepala Sekretariat Perusahaan, Kepala Pusat Quality Assurance dan empat Direktorat lainnya yaitu :

1. Direktur Perencanaan & Pengembangan

Bagian ini membawahi Deputi Direktur Pengembangan Usaha, Deputi Direktur Pengembangan Sumber Daya, Anak Perusahaan, Perusahaan Patungan, Joint Operation.

2. Direktur Produk Sistem Senjata

Bagian ini membawahi Deputi Direktur Penelitian & Pengembangan, Deputi Direktur Pemasaran & Penjualan, dan terdapat Kepala Divisi Munisi, Kepala Divisi Senjata.

3. Direktur Produk Manufaktur

Bagian ini membawahi empat divisi, yaitu Kepala Divisi Mesin Industri & Jasa, Kepala Divisi Tempa & Cor, Kepala Divisi Kendaraan Khusus, Kepala Divisi Bahan Peledak Komersial.

4. Direktur Administrasi & Keuangan

Bagian ini membawahi Deputi Direktur Administrasi dan Deputi Direktur Keuangan.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Pada umumnya perusahaan menerapkan kebijakan berupa target produksi dalam keberlangsungan kinerja perusahaan. Dan menurut Wirawan (2009 : 53) cara menentukan dimensi kinerja yang salah satunya adalah ditinjau dari hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Dimana tercapai atau tidak tercapainya target produksi menjadi sebuah tolak ukur dalam keberhasilan kinerja perusahaan tersebut.

PT. Pindad (Persero) merupakan perusahaan milik negara yang memproduksi produk militer dan produk komersial, Divisi Mesin Industri dan Jasa (MIJAS) merupakan divisi yang memproduksi sarana kereta api, marine equipment,

pemesinan, dan mesin listrik dengan total karyawan sebanyak 257. dibawah ini merupakan tabel laporan kemajuan produksi produk jadi hingga 31 Desember 2013.

**Tabel 1.1**  
**Laporan Kemajuan Produksi-produk Divisi MIJAS Tahun 2013**

LAPORAN KEMAJUAN PRODUKSI-PRODUK JADI DIVISI MIJAS TAHUN 2013							
No	Departmen	Beban Kerja		Pencapaian Kumulatif		Sisa Target	
		Jumlah (unit)	Harga (Rp)	Jumlah (unit)	Harga (Rp)	Jumlah (unit)	Harga (Rp)
1	SARANA KERETA API	2066	Rp 62,223,666,882	1433	Rp 30,262,778,936	633	Rp 31,960,887,946
2	MARINE EQUIPMENT	28	Rp 31,658,279,104	19	Rp 21,313,960,446	9	Rp 10,344,318,658
3	PEMESINAN	4802	Rp 55,591,909,667	3747	Rp 43,381,499,219	1055	Rp 12,210,410,448
4	MESIN LISTRIK	97	Rp 8,450,246,094	82	Rp 7,212,323,375	15	Rp 1,237,922,719
<b>TOTAL</b>		<b>6993</b>	<b>Rp 157,924,101,747</b>	<b>5281</b>	<b>Rp 102,170,561,976</b>	<b>1712</b>	<b>Rp 55,753,539,771</b>

Sumber : KADEMINKU-Divisi MIJAS, 2014

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa target produksi Divisi MIJAS tidak tercapai. Dengan ditetapkannya target produksi, perusahaan membuat suatu kebijakan berupa tata tertib, aturan kerja, batas waktu pengerjaan sebagai salah satu pendisiplinan kerja agar tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam menerapkan kedisiplinan kerja dapat menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan dan dapat mengakibatkan stres kerja pada individu. Begitu pula jika stres kerja pada inidividu berlangsung secara terus menerus dapat berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan itu sendiri dan akan terlihat pada hasil kerja pada organisasi tertentu. Oleh karena itu suatu organisasi ditekankan dapat meminimalisir tingkat stres kerja karyawan dengan salah satu langkah nyata agar kinerja pada setiap anggota atau karyawan didalamnya dapat meningkat.

Stres merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti penting (Robbins-Judge, 2008:368). Stres terjadi akibat suatu kondisi ketegangan yang dapat

mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kerja seseorang. Selain itu, dampak lainnya yang akan timbul bagi perusahaan akibat adanya stres yaitu meningkatnya biaya kesehatan yang diakibatkan dari timbulnya penyakit tertentu dan menurunkan kinerja karyawan (Mojoyinola, 2008: 143). Tinggi rendahnya stres atau tekanan kerja nantinya akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja para karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Higgins bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dengan kinerja karyawan (Umar, 2001:264).

Berdasarkan observasi mengenai stres kerja yang dilakukan oleh peneliti pada 12 maret 2014 dengan mewawancarai 30 karyawan Divisi MIJAS, PT. Pindad (Persero) dengan menggunakan referensi Suwatno-Priansa (2011:255) yang menjelaskan sumber stres di lingkungan kerja yang terbagi menjadi tiga sumber, yaitu sumber individu, sumber lingkungan fisik, sumber lingkungan organisasi yang hasilnya sebagai berikut :

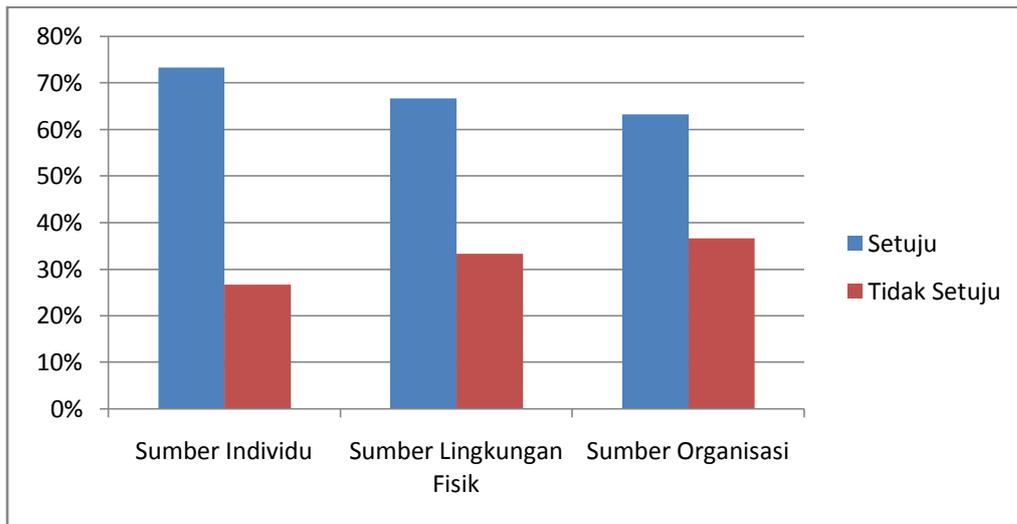
**Tabel 1.2**  
**Wawancara Mengenai Sumber-sumber Penyebab Stres pada Karyawan**  
**Divisi MIJAS PT. Pindad (Persero)**

<b>No</b>	<b>SUMBER INDIVIDU</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>
<b>1</b>	Terdapat ketidakjelasan (rancu) dalam pembagian uraian tugas	17 responden	13 responden
<b>2</b>	Beban kerja yang harus diselesaikan lebih banyak daripada waktu yang tersedia	22 responden	8 responden
<b>3</b>	Terbatasnya peluang untuk mengembangkan karier	12 responden	18 responden
<b>SUMBER LINGKUNGAN FISIK</b>			
<b>4</b>	Keluasan wilayah kerja belum sesuai	16 responden	14 responden

5	Kondisi penerangan di tempat kerja belum sesuai	7 responden	23 responden
6	Tingginya tingkat kebisingan di tempat kerja	20 responden	10 responden
<b>SUMBER ORGANISASI</b>			
7	Kurangnya tingkat kekompakan kelompok/organisasi dalam pemecahan masalah	3 responden	27 responden
8	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> belum sesuai dan belum tepat sasaran	19 responden	11 responden
9	Sering terjadi kurangnya koordinasi dalam kelompok/ organisasi	6 responden	24 responden

*Sumber* : data primer yang diolah, 2013

Dari setiap sumber stres kerja, peneliti mengambil masing-masing satu pernyataan yaitu nomor 2, 6, dan 8 dimana memiliki jawaban setuju terbanyak untuk mengetahui masalah stres yang terdapat di tempat kerja. Sehingga dari semua jawaban dapat diketahui faktor mana yang berpengaruh besar dalam timbulnya stres kerja karyawan. Dengan demikian didapatkan hasil pada grafik dibawah yang menunjukkan stres kerja dari masing-masing sumber.



**Grafik 1.1**

**Sumber-sumber Penyebab Stres pada Karyawan Divisi MIJAS  
PT. Pindad (Persero), 2013**

Berdasarkan grafik 1.1 menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor penyebab stres pada karyawan Divisi MIJAS, PT. Pindad (Persero) dan peneliti mengambil masalah terbesar dari masing-masing pertanyaan diantaranya : Sumber individu, dimana seluruh reponden mengatakan setuju bahwa beban pekerjaan yang harus diselesaikan lebih banyak daripada waktu yang tersedia dengan persentase sebesar 73% dan 27% responden menjawab tidak setuju. Sumber lingkungan fisik, dimana 67% responden menjawab setuju bahwa tingginya tingkat kebisingan di tempat kerja dan 33% responden menjawab tidak setuju. Pada sumber organisasi 63% responden menjawab setuju terhadap pemberian *reward* dan *punishment* belum tepat sasaran sedangkan 37% responden menjawab setuju.

Setelah mewawancarai sumber penyebab stres kerja, selanjutnya peneliti melakukan wawancara tentang respon yang terjadi akibat stres kerja kepada responden yang sama dengan menggunakan teori respon dari stres kerja (Robbins-Judge (2008 : 375) dan berikut tabel hasil wawancaranya.

**Tabel 1.3**  
**Wawancara Mengenai Respon Akibat Stres pada Karyawan Divisi MIJAS**  
**PT. Pindad (Persero)**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya pernah mudah merasa lelah ketika harus menyelesaikan pekerjaan yang banyak	23responden	7 responden
2	ketika menyelesaikan pekerjaan yang banyak saya pernah merasakan suhu tubuh berubah menjadi panas dingin	16responden	14 responden
3	Saya pernah kehilangan daya konsentrasi akibat ketegangan pada saat mendapatkan banyak tugas dengan waktu akhir ( <i>deadline</i> ) yang singkat	25responden	5 responden
4	Saya merasa khawatir bila sudah memasuki waktu akhir ( <i>deadline</i> ) dalam pencapaian target produksi	23responden	7 responden
5	Saya merasa sulit tidur jika ada pekerjaan yang belum diselesaikan	15responden	15 responden

*Sumber* : data primer yang diolah, 2013

Menurut Suwatno-Priansa (2011:260) mengemukakan bahwa salah satu dampak dari stres dalam organisasi adalah produktivitas menurun/rendah. Maka suatu organisasi ditekankan dapat meminimalisir tingkat stres kerja karyawannya agar dapat bekerja mencapai tujuan perusahaan dengan optimal. Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Mesin Industri dan Jasa, PT.Pindad (Persero) dengan judul penelitian “***Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Mesin Industri Dan Jasa (MIJAS) PT.Pindad (Persero)***”.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana tingkat stres kerja karyawan Divisi MIJAS PT Pindad (Persero)?
- b. Bagaimana tingkat kinerja karyawan Divisi MIJAS PT Pindad (Persero)?
- c. Seberapa besar stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi MIJAS PT Pindad (Persero)?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas yang ada, tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana tingkat stres kerja karyawan pada Divisi MIJAS, PT Pindad (Persero).
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui tingkat kinerja karyawan pada Divisi MIJAS, PT Pindad (Persero).
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh tingkat stres kerja terhadap tingkat kinerja karyawan pada Divisi MIJAS, PT Pindad (Persero).

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

#### **1. Kegunaan Akademis:**

Diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan, serta meningkatkan pemahaman terhadap masalah yang berkaitan dengan stres kerja, kinerja dan pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan. Serta dapat juga digunakan untuk melatih kemampuan analisis & berpikir secara sistematis serta konseptual.

#### **2. Kegunaan Praktis:**

Penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai masukan dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Kegunaan sebagai Penelitian Selanjutnya:

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar sebuah penelitian lainnya, dan juga sebagai bahan pertimbangan & masukan bagi penelitian selanjutnya.

## **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Penelitian ini diuraikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas, dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi uraian mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang dilakukannya penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II Tinjauan Pustaka dan Lingkup Penelitian**

Bab ini berisi tentang kajian kepustakaan yang mencakup topik dan variabel penelitian untuk dijadikan dasar bagi penyusunan kerangka pemikiran. Serta mencakup teori-teori yang akan menjadi acuan saat pelaksanaan penelitian, literatur yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan dibahas pula hasil-hasil penelitian terdahulu serta membahas hubungan antar konsep yang menjadi kajian penelitian dan uraian penelitian. Teori-teori yang digunakan dalam pengerjaan penelitian ini yaitu teori mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, pengertian stres, penyebab stres,, respon akibat stres, strategi mengatasi stres, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, pengertian penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, metode penilaian kinerja, menentukan dimensi kinerja, hubungan stres dengan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, ruang lingkup penelitian.

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan pendekatan, metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian. langkah-langkah penelitian secara rinci meliputi: tahap

pendahuluan, pengumpulan data, pengolahan data, analisis dan rekomendasi serta kesimpulan dan saran.

#### **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan mengenai deskripsi objek penelitian, hasil analisis dan pengolahan data beserta pembahasannya, yang disajikan secara kronologis dan sistematis sesuai dengan lingkup penelitian serta konsisten dengan tujuan penelitian.

#### **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran maupun rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan dan pihak lain yang membutuhkan