

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Perubahan yang terjadi begitu pesatnya di lingkungan bisnis membuat karyawan menjadi rawan terhadap kehilangan pekerjaan.

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya.<sup>1</sup>

Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menimbulkan stres, tergantung reaksi dari karyawan bagaimana mereka menghadapinya. Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres pada diri karyawan antara lain beban kerja yang berlebihan, desakan waktu yang membuat karyawan tertekan, beberapa tekanan juga datang dari sikap pimpinannya, konflik dan ambisi peran yang mampu menyebabkan stres bagi karyawan.

Stres memiliki arti yang berbeda pada tiap individu atau karyawan tergantung bagaimana karyawan tersebut merespon masalah yang dihadapi baik

---

<sup>1</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014) Hlm 11

berkaitan dengan beban kerja maupun lingk.ungan kerja. Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan dan ada juga yang merugikan bagi perusahaan namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan karyawan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Stres yang terjadi pada individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana cara individu tersebut menilai penyebab stres yang dihadapinya. Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak negatifnya, seperti memanajementi stres yang berarti berusaha mencegah timbulnya stres.<sup>2</sup>

Menurut Hurrel, faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dipekerjaan seperti faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan, dan ciri-ciri individu.<sup>3</sup>

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَأَى بِجَانِبِهِ <sup>ط</sup> وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ يَئُوسًا

Artinya: Dan apabila Kami beri kesenangan kepada manusia, niscaya dia berpaling dan mejauhkan diri dengan sombong; dan apabila dia ditimpa kesusahan, niscaya dia berputus asa. (QS. Al-Isra': 83)<sup>4</sup>

Allah SWT. menyebutkan tentang kekurangan diri manusia secara apa adanya, kecuali orang-orang yang dipelihara oleh Allah SWT. dalam dua keadaan, yaitu keadaan senang dan sengsara. Karena sesungguhnya bila Allah memberinya

<sup>2</sup> Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UI-Press, 2001) Hlm 401

<sup>3</sup> Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2011) Hlm 314-316

<sup>4</sup> Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2008) Hlm 290

nikmat berupa harta, kesehatan, kemenangan, rezeki, pertolongan, dan memperoleh apa yang diinginkannya, maka ia berpaling, tidak mau menjalankan ketaatan kepada Allah, tidak mau menyembah-Nya serta berpaling membelikkan tubuhnya.<sup>5</sup>

Karyawan harus bisa melihat stres kerja dari sisi positifnya. Karena apabila melihat stres kerja dari sisi negatif, akan menurunkan prestasi kerja. Akan tetapi, apabila stres kerja itu dilihat dari segi positifnya, maka itu akan menjadi acuan untuk bisa meraih prestasi di dalam pekerjaan. Maka pengembangan karirnya pun akan menanjak.

Menurut Bernardin dan Russel pengembangan karir merupakan hasil dari integrasi antara perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir organisasi.<sup>6</sup> Pengembangan karir merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian dalam menyiapkan para karyawan untuk memegang suatu tanggungjawab di masa yang akan datang. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.<sup>7</sup>

Pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk jabatan-jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan datang.<sup>8</sup> Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir

<sup>5</sup> Ibnu Katsir, Tafsir Ibnu Katsir, Jilid 1-7, (Bogor: Pustaka Imam Syafi'I, 2003)

<sup>6</sup> Kaswan, *Career Development (Pengembangan Karir Untuk Mencapai Kesuksesan dan Kepuasan)*, (Bandung: Alfabeta, 2014) Hlm 48

<sup>7</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009) Hlm 274

<sup>8</sup> Moekijat, *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 1995) Hlm 11

yang tersedia di suatu perusahaan.<sup>9</sup> Pengembangan karir yang menanjak terus dengan pesatnya sangat didambakan oleh setiap karyawan. Penghasilan makin besar, kedudukan sosio-ekonomis makin tinggi dan mantap, batin semakin puas karena berhasil mewujudkan jati diri.<sup>10</sup>

Karyawan yang bekerja di PT. Suka Fajar Pekanbaru Riau, yakni perusahaan yang bergerak dibidang jual beli mobil, dituntut agar setiap harinya dapat memenuhi omset atau mencapai target yang telah diberikan, hal ini dapat menimbulkan stres bagi karyawan. Karena karyawan merasa cemas akan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tergantung bagaimana karyawan tersebut mengelola stres kerja menjadi dorongan untuk maju.

Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi di PT. Suka Fajar Pekanbaru Riau seperti beban kerja dan kemampuan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja di PT. Suka Fajar dituntut untuk bisa mengembangkan dan merealisasikan petensinya secara penuh, agar tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan harus bisa memamanajemi stres dengan baik, agar target-target yang telah ditentukan oleh perusahaan bisa tercapai.

Seharusnya, karyawan harus memiliki pengembangan karir yang baik, agar tidak terjadinya stres kerja yang berkepanjangan. Sebagian karyawan yang berada di PT. Suka Fajar Pekanbaru Riau mampu untuk menjadikan stres kerja sebagai tolak ukur untuk kemajuan karirnya. Karena karyawan tersebut bekerja secara profesional, walaupun banyak tuntutan dari perusahaan. Otomatis, pengembangan

<sup>9</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009) Hlm 274

<sup>10</sup> Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2011) Hlm 64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karirnya akan menanjak terus, seperti naik jabatan atau mendapatkan reward dari perusahaan.

Pengembangan karir yang dijalankan oleh PT. Suka Fajar Pekanbaru Riau meliputi kegiatan kenaikan pangkat, promosi, dan mutasi bagi karyawan. Sebagian karyawan sudah memiliki kemajuan karir yang sangat baik dengan menunjukkan prestasi atau kinerjanya pada PT. Suka Fajar tersebut.

Dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Suka Fajar Pekanbaru Riau”**.

## B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahfahaman tentang istilah yang digunakan dalam penulisan ini, maka penulis akan menjelaskan beberapa istilah tersebut, antara lain:

### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda, dsb) yang berkuasa atau yang berkekuatan.<sup>11</sup>

### 2. Stres Kerja

Heilriege dan Slocum mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen.<sup>12</sup> Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun

<sup>11</sup> Ira M. Lapidus, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka 2005) Hlm 731

<sup>12</sup> Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2010) Hlm 144

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan dianggap sebagai stres yang positif. Sebaliknya stres yang dapat menghancurkan produktivitas kerja karyawan disebut sebagai stres negatif.

### 3. Pengembangan Karir

Menurut Robbins, pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.<sup>13</sup>

## C. Permasalahan

### 1. Identifikasi Masalah

- a. Karyawan mampu menjadikan stres sebagai dorongan untuk mencapai omset yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- b. Karyawan dituntut untuk bisa mempromosikan merk-merk mobil yang ada di PT. Suka Fajar Pekanbaru Riau
- c. Karyawan mampu bekerja secara profesional
- d. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya

<sup>13</sup> Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*:Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam (Jakarta:PT. Bhuana Ilmu Populer) Hlm 224

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah di atas begitu luas, maka penulis membatasi permasalahan tersebut yaitu “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Suka Fajar Pekanbaru Riau”.

## 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan penjelasan latar belakang masalah yang penulis kemukakan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan, Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru Riau?

## D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru Riau.

### 2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara keilmuan (teoritis), hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang kajian pengaruh stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru Riau.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi karyawan tentang pengaruh stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.
- c. Untuk menambah referensi ilmiah dalam ilmu Bimbingan Konseling Islam, khususnya pada konsentrasi Bimbingan Karir dan Industri.

- d. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Sarjana Sosial (S.Sos).

## **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam membahas tema yang diteliti, peneliti membagi dalam enam bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang masalah, penegasan istilah, permasalahan (identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah), tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang kajian teori, kajian terdahulu, konsep operasional dan hipotesis.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu, sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, validitasi data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM**

Bab ini berisikan penjelasan tentang sejarah berdirinya PT. Suka Fajar Pekanbaru Riau.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan penyajian data yang penulis peroleh dari data hasil, angket, observasi, dan dokumentasi, yakni yang ada di PT. Suka Fajar Pekanbaru Riau yang berkaitan dengan stress kerja terhadap pengembangan karir karyawan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB VI : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



UIN SUSKA RIAU