

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan elemen yang memiliki peranan penting di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, dimana sumber daya manusia berperan secara aktif dalam mengelola sumber daya lainnya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penentu jalannya suatu perusahaan.

Agar karyawan dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik dan terus meningkat maka pimpinan harus memperhatikan kondisi karyawan dengan baik. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Perusahaan selalu menginginkan karyawan yang berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Lembaga Pemasyarakatan atau disingkat (LAPAS) merupakan institusi dari sub sistem peradilan pidana mempunyai fungsi strategis sebagai pelaksanaan pidana penjara sekaligus sebagai tempat pembinaan bagi narapidana. Lembaga pemasyarakatan sebagai tempat pembinaan dan perbaikan terhadap para narapidana diharapkan dapat berfungsi sebagaimana mestinya sehingga dapat menanggulangi volume kejahatan dalam masyarakat. Pelaksanaan sistem pemasyarakatan pada hakekatnya juga merupakan upaya untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya,

sehingga dalam konteks ini pemasyarakatan memiliki peranan yang sangat strategis dalam rangka pembinaan sumber daya manusia, pelaksanaan pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) termasuk bagaimana terciptanya keadaan kondusif dalam pelaksanaan tugas di Lembaga Pemasyarakatan

Kondisi lembaga pemasyarakatan di Indonesia terjadi kepadatan dimana perbandingan jumlah penghuni lembaga pemasyarakatan dan kapasitas lembaga pemasyarakatan yang tidak sebanding jumlahnya. Kepadatan narapidana dalam lembaga pemasyarakatan terjadi oleh beberapa faktor penyebab. Tidak hanya terjadinya kepadatan tetapi perbandingan penjaga lembaga pemasyarakatan dengan penghuni lembaga pemasyarakatan yang tidak ideal juga terjadi karena kepadatan dan perbandingan jumlah penjaga lembaga pemasyarakatan dengan penghuni lembaga pemasyarakatan, maka beban kerja yang di tanggung juga bertambah dan akan menyebabkan stres kerja.

Lapas kelas II A Padang merupakan Lapas yang terdapat di Kota Padang Sumatra barat yang mana jumlah tahanan yang berada di sana melebihi dari kapasitas tempat yang di sediakan yaitu dengan kapasitas 458 tetapi setiap bulannya narapidana yang masuk melebihi dari kapasitas yang disediakan, selain itu perbandingan penjaga Lapas dengan narapidana juga tidak ideal, yang mana seharusnya 1 penjaga hanya menjaga 25 narapidana, untuk lebih jelasnya perhatikan grafik berikut.

Berikut data perbandingan penjaga lapas dengan penghuni lapas kelas II A Padang.



Dari grafik terlihat bahwa tiap bulannya telah terjadi kenaikan yang tinggi antara rasio ideal dengan keadaan sebenarnya. Hal ini terjadi karena beban kerja yang dipikul pegawai berupa rasa frustrasi atau rasa tak berdaya menghadapi berbagai macam tugas akan mempengaruhi pelaksanaan kegiatan pekerjaan selanjutnya. Beban-beban yang berkepanjangan dapat menyebabkan yang bersangkutan akhirnya sibuk bereaksi terhadap rasa cemas yang ditimbulkan dan dapat menyebabkan stres.

Stres kerja disebabkan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dan karakteristik aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Stres timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stress kerja dalam organisasi perusahaan merupakan gejala yang penting di amati sejak timbulnya tuntutan untuk efisien dalam pekerjaan. Akibat adanya stress kerja tersebut, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Beban kerja merupakan hal

yang dapat menimbulkan dan mengakibatkan terjadinya stres kerja bagi penjaga lembaga permasyarakatan kelas II A Padang.

Beban kerja merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh karyawan atau penjaga lembaga permasyarakatan di Indonesia, hal ini disebabkan oleh tuntutan pekerjaan harus dilakukan oleh Penjaga lembaga permasyarakatan tidak sesuai dengan tugas yang seharusnya.

Hasil penelitian Nurcahyawati (2017) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara beban kerja terhadap stress kerja perawat IGD.RSUD. A. Wahab Sjahrani. Hasil penelitian Abdullah dan Utomo (2015) menemukan bahwa variabel beban kerja secara positif terhadap stres kerja karyawan PLN Sulawesi Selatan. Hasil penelitian Chandra dan Adriansyah (2017) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan PT Mega auto finance cabang Langsa.

Disamping beban kerja, kecenderungan terjadinya stress kerja juga dapat terjadi karena lingkungan kerja, terutama mengenai lingkungan kerja fisik. Hasil penelitian Zulmaidaret., (2019) menemukan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin lengkap lingkup kerja fisik yang disediakan di lingkungan kerja akan mendorong menurunnya stress kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. Rizkiet.,(2016) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja yang dialami karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang.

Konflik kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan ternyadinya stress kerja pada karyawan. Hasil penelitian Han dan Netra (2014). menemukan bahwa variabel konflik kerja mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Denpasar.

Penelitian Andhita (2015) menemukan konflik kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja Pegawai PT PLN (Persero) area Madiun rayon Magentan. Hasby (2017) juga menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap terjadinya stres kerja perawat RSUD Petala bumi Pekanbaru. Maka peting bagi perusahaan untuk mengelola konflik kerja dengan baik, sehingga dapat meminimalisir stres kerja dalam perusahaan.

Berdasarkan kepada uraian ringkas latar belakang dan sejumlah hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pada Penjaga Lembaga Pemasyarakatan kelas II A Padang.**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja penjaga Lembaga Pemasyarakatan kelas II A Padang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja penjaga Lembaga Pemasyarakatan kelas II A Padang?
3. Bagaimana pengaruh Konflik Kerja terhadap stres kerja penjaga Lembaga

Kemasyarakatan kelas II A Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di sebutkan di atas tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja, dan pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja agar instansi lembaga pemasyarakatan ini dapat mengatasi masalah agar mengurangi tingkat stres kerja penjaga lembaga kemasyarakatan kelas II A Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Lembaga pemasyarakatan kelas II A Padang, hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengambil kebijakan dalam rangka mengurangi tingkat stres kerja dalam diri penjaga Lembaga pemasyarakatan.
2. Akademisi hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi yang dapat digunakan oleh sejumlah peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik membahas permasalahan yang sama.