

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebuah perusahaan begitu identik dengan istilah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi tokoh utama yang mengemban peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun mendapatkan dukungan dengan tersedianya sarana, prasarana, serta sumber dana yang berlimpah, namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tentunya tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik oleh perusahaan, diharapkan dapat mendukung perkembangan perusahaan kearah yang lebih baik pula. Sumber daya tersebut sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan, betapapun majunya teknologi dan perkembangan informasi, namun jika sumber daya manusianya tidak bagus maka sulit bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan. Dalam keadaan tersebut, karyawan sebagai salah satu sumber daya menghadapi konsekuensi seperti salah satunya yaitu stress.

Di Indonesia, fenomena stress kerja kerap terjadi. Beberapa study menyimpulkan bahwa tahun 1990an terdapat sekitar 30% karyawan kantor mengalami stress ditempat kerja dengan berbagai macam keluhan. Hal tersebut berpotensi menimbulkan dampak social, emosional, psikologis dan masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan (Yulianti, dkk, 2022).

Masalah stress yang berhubungan dengan organisasi juga perlu diangkat kepermukaan pada saat ini. Diantaranya adalah masalah yang akhir – akhir ini hangat dibicarakan dan posisi yang sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan. Selain dipengaruhi oleh faktor – faktor (stressor) yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor – faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karena itu perlu didasari dan dipahami keberadaannya. Pemahaman akan sumber – sumber stres yang disertai dengan cara mengatasinya adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja

yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif. Banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres kerja meskipun dalam taraf yang amat rendah.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan dihadapkan dengan tuntutan, hambatan, peluang dan tantangan yang berbeda atau tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan hingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya, serta dapat berakibat baik maupun kurang baik bagi dirinya maupun lingkungan organisasinya. Stres kerja dapat ditandai dengan adanya penyimpangan perilaku di dalam organisasi. Oleh karena itu, keberadaan stres kerja harus disadari oleh karyawan dan perusahaan agar dapat diketahui apa yang membuat karyawan merasa stres dalam lingkungan pekerjaannya.

Tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan tergantung dari pribadi yang bersangkutan, ada yang sudah merasa stres dalam menghadapi satu masalah dan ada yang dapat mengatasinya dengan baik. Stres dapat menyebabkan dampak yang bertolak belakang, apabila stres yang dihadapi oleh karyawan masih dalam tingkat kewajaran, maka stres dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stres yang dialami berada pada tingkat yang tinggi, stres menjadi suatu masalah yang harus segera diatasi oleh karyawan dan perusahaan agar kepuasan kerja tidak menurun sehingga tidak memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan. Dalam sebuah organisasi, stress kerja dapat dilihat dari 2 sisi, yaitu sisi negatif dan sisi positif. Dilihat dari sisi positif, stress kerja dapat menjadi sebuah peluang apabila stress kerja tersebut menawarkan potensi untuk meningkatkan kinerja (Wahyono dalam Ravionita & Budiono, 2017).

Soesmalijah Soewondo (Devi, 2003) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan

tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa stress kerja memiliki aspek-aspek yang dapat menjadi acuan untuk mengindikasikan apakah seorang karyawan mengalami stress kerja. Lalu Robbins membagi aspek stress kerja menjadi tiga yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

Aspek fisiologis terlihat ketika mengalami stress biasanya akan mengalami perubahan dalam metabolisme, sakit kepala, gangguan lambung, mudah terluka, tekanan darah naik dan hingga dapat memicu serangan jantung. Lalu aspek psikologis dampak yang paling sederhana dimunculkan oleh stress kerja yaitu terkait dengan pekerjaan, biasanya karyawan akan mengalami kecemasan, sulit berkonsentrasi, tegang, dan menurunnya rasa percaya diri. Lalu ada aspek perilaku, aspek ini berkaitan dengan perilaku karyawan mencakup menurunnya produktivitas, perubahan kebiasaan makan, gelisah, dan jam tidur tidak teratur. Berdasarkan aspek-aspek tersebut peneliti akan mengacu pada teori dari Robbins dan Judge (2008), karena peneliti menggunakan aspek-aspek tersebut untuk mengetahui dan mendalami gambaran stress kerja pada karyawan perempuan.

Fenomena yang terjadi dilapangan yaitu sebagian karyawan merasa stres dalam bekerja dikarenakan beban kerja yang berat, pekerjaan yang tidak sesuai dengan jobdesk dan posisi, serta tekanan dalam bekerja yang membuat produktivitas menjadi menurun sehingga menimbulkan rasa stres pada karyawan. Berney dan Selye (dalam Asih, dkk, 2018) mengungkapkan ada empat jenis stress yaitu *Eustress*, *Distress*, *Hyperstress* dan *Hypostress*. *Eustress* merupakan jenis stress yang positif karena stress ini dapat memberikan stimulus dan gairah seperti tantangan kerja yang diberikan diinterpretasikan sebagai motivasi diri untuk bekerja lebih keras. *Distress* merupakan stress yang negatif karena dapat menyebabkan turunnya gairah bekerja. Hal ini disebabkan akibat adanya tuntutan dan tanggung jawab yang berlebihan yang dapat menguras energi individu sehingga hal ini dapat mengakibatkan penurunan hasil kerja dan meningkatkan tingkat absensi. *Hyperstress* adalah jenis stress tingkat tinggi yang terjadi

akibat rasa cemas berlebihan yang dirasakan individu yang mengalaminya. *Hypostress* merupakan jenis stres yang dirasakan pegawai akibat kurangnya stimulus, rutinitas kerja serta pekerjaan yang kurang menantang dapat memicu kebosanan bagi individu yang mengalaminya.

Ardiningsih (2015) mengatakan dalam artikelnya bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi. Hal tersebut menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, apabila karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Lalu Mashable (2017) menjelaskan dalam artikelnya bahayanya tekanan kerja dan stress kerja pada karyawan. Dijelaskan bahwa dalam salah satu perusahaan di San Francisco yang melakukan bunuh diri karena mengalami stress kerja yang disebabkan oleh tekanan kerja. Salah satu keluarga subjek mengatakan bahwa "*Kepribadiannya jadi berubah total. Dia begitu tersita dengan pekerjaannya. Dia menatakan tidak bisa melakukan apapun dengan benar*". Lalu "*Dia selalu menjadi anak terpintar. Namun setelah bekerja di Uber di San Francisco, kepercayaan dirinya hilang. Dia hancur berkeping-keping*". Dari fenomena tersebut menyatakan bahwa subjek mengalami tekanan kerja sehingga menjadi stress dalam dunia kerjanya. Dari beberapa fenomena yang peneliti temui, peneliti tertarik untuk mengangkat topik stress kerja pada karyawan.

Dalam penelitian awal, peneliti melakukan wawancara terlebih dahulu kepada Subjek HS selaku Manajer PT. KEM (Karya Entahur Mandiri) Palembang (01 April 2023), berikut kutipan wawancara dengan Subjek HS :

*"Saya sering mengalami stress dalam bekerja mbak, mulai dari beban kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dengan jobdesk saya. Dan juga peningkatan karyawan yang mengundurkan semakin meningkat, silih bergantinya karyawan itu saya merasakan stres yang mereka alami juga. Selain itu tuntutan dari pimpinan menjadi tekanan tersendiri bagi saya. Hal yang saya rasakan itu emosi saya yang meningkat, bawakannya pengen marah terus sehingga melampiaskan emosi saya kepada orang sekitar saya dan sulit untuk berkonsentrasi sehingga membuat pekerjaan saya terbengkalai"*

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara terhadap Subjek YN yang merupakan salah satu karyawan bagian produksi. Subjek YN mengatakan keluh kesah yang ia rasakan selama bekerja di perusahaan tersebut.

*"Aku sering sih mbak mengalami stress kerja tuh, oleh beban teraso menumpuk mbak, gawean yang dak sesuai dengan jobdesk, tuntutan pimpinan makin menjadi, ditambah lagi gawean semakin menipis oleh biji kopi belum panen dan mesti menunggu jadwal musim panennyo dulu mbak, jadi kami mengerjakan pekerjaan yang diluar dari jobdesk kami. Yang saya rasakan ini terjadi pada fisik saya mba, yang awalnya tidur teratur menjadi jam tidur tidak teratur sehingga ketika bangun tidur terasa lelah dan juga nafsu makan berkurang"*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa selama ini para karyawan dalam bekerja sering mengalami permasalahan yang memicu terjadinya stress kerja mulai dari beban kerja dan jobdesk yang tidak sesuai dikarenakan pekerjaan mulai berkurang dari jobdesk posisi yang sedang mereka duduki. Beberapa kondisi ini menjadikan karyawan merasakan adanya kejenuhan atas aktivitas rutin yang dilakukan, merasa malas serta tidak mampu bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan tidak dapat secara fokus dalam proses penyelesaian pekerjaan. Beberapa kondisi ini menunjukkan stress kerja yang dialami para karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas, tentunya kebahagiaan yang dirasakan dan dialami tiap individu berbeda-beda dan hal ini merupakan hal yang penting untuk diteliti, begitu juga dengan dampak

stress pada karyawan PT. Karya Entahur Mandiri. Lalu berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul "*Stress Kerja pada Karyawan Perempuan PT. Karya Entahur Mandiri Palembang*"

## **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran stress kerja yang terjadi pada karyawan PT. Karya Entahur Mandiri?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan PT. Karya Entahur Mandiri?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran stress kerja yang terjadi pada karyawan PT. Karya Entahur Mandiri?
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan PT. Karya Entahur Mandiri?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Peneliti  
Diharapkan dapat memperoleh pengalaman dalam penelitian sehingga dapat menambah pengetahuan untuk menerapkan ilmu psikologi.
2. Subjek Penelitian  
Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi subjek dan menjadikannya sebagai insan yang lebih bersabar dalam menghadapi beban kerja yang terjadi dalam lingkungan kerja.
3. Bagi perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk mengelola stress kerja karyawan.

#### 4. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti dengan tema ini, diharapkan meneliti secara rinci dan gunakan variable-variabel yang lain agar penelitian dampak stress kerja ini berkembang dan juga peneliti sadar akan kekurangan disana-sini dari penelitian ini bahkan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu peneliti selanjutnya diharapkan benar-benar meneliti penelitian ini dengan lebih spesifik lagi.

### 1.5 Keaslian Penelitian

Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan peneliti lain, dimana penelitian ini sangat bermanfaat sebagai pembanding untuk menentukan keaslian penelitian.

Penelitian pertama, dilakukan oleh Fayola & Sri (2021) dengan judul "Analisis Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan" yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan. Studi ini juga menemukan bahwa stress kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat dan bernilai negative. Semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya. Adapun yang membedakan penelitian oleh Fayola & Sri (2021) dengan penelitian ini adalah metode penelitian, subjek penelitian dan tempat penelitian.

Penelitian kedua, yang dilakukan oleh Susi & Raihanah (2021) dengan judul "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Bank Sumut Medan. Penelitian ini menemukan bahwa hasil pengujian secara membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sementara stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif negatif terhadap kinerja karyawan. Adapun yang membedakan penelitian oleh Susi & Raihanah (2021) dengan penelitian ini adalah metode penelitian, subjek penelitian dan tempat penelitian.

Penelitian ketiga, dilakukan oleh Elsa, dkk (2022) dengan judul "Analisis *Work From Home* (WFH) Dan Pengelolaan Stres Kerja Dalam

Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Sarandi Karya Nugraha)" yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh work from home, pengelolaan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini mengemukakan hasil penelitian dengan menggunakan uji koefisien determinasi yang dilihat dari (*R Square*) sebesar 0,363 dapat diartikan bahwa hubungan antara work from home dan pengelolaan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan termasuk hubungan yang kuat 36,3% dan % ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji koefisien korelasi ganda yang dilihat dari R sebesar 0,602% dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara *work from home* dan pengelolaan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun yang membedakan penelitian oleh Elsa, dkk (2022) dengan penelitian ini adalah metode penelitian, subjek penelitian dan tempat penelitian.

Penelitian keempat dilakukan oleh Hardiyanti, dkk (2022) dengan judul "Strategi *Coping* Perawat Dalam Menghadapi Stres Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19: Penelitian Kualitatif" untuk mengetahui strategi koping yang efektif digunakan oleh perawat dalam menghadapi stres kerja selama pandemi COVID-19 di Rumah Sakit di Kota Sorong. Penelitian ini mengemukakan hasil yang menunjukkan bahwa partisipan yang memiliki kemampuan mengendalikan kondisi kerja dapat mengatasi stres dalam pekerjaan, dan mengalami lebih sedikit stres kerja. Masalah stress kerja pada perawat juga menunjukkan bahwa pengendalian diri dapat dianggap sebagai salah satu strategi perawat untuk mengatasi stres kerja. Adapun kesamaan penelitian Hardiyanti, dkk (2022) dengan penelitian ini adalah metode penelitian, namun yang ada pula yang membedakannya adalah subjek penelitian dan tempat penelitian.

Penelitian kelima dilakukan oleh Mustajab, dkk (2020) dengan judul "Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja" yang bertujuan untuk mengeksplorasi dampak bekerja dari rumah pada produktifitas karyawan dengan pendekatan kualitatif. Temuan ini menjelaskan bahwa bekerja dari rumah telah memberikan keuntungan



dan kerugian bagi karyawan dan organisasi serta bertanggung jawab atas penurunan produktifitas karyawan. Selain itu, kami juga menemukan fakta bahwa bekerja dari rumah tidak dapat diterima secara umum, banyak bidang pekerjaan yang tidak dapat dilakukan dari rumah, meskipun bagi banyak karyawan, bekerja dari rumah telah memberikan keseimbangan kehidupan kerja tetapi hal ini terkadang terganggu oleh beberapa pekerjaan (*multitasking*) yang harus dilakukan dan ini memiliki makna yang berbeda dari aspek gender yang kami jelaskan dalam artikel. Adapun kesamaan pada penelitian Mustajab, dkk (2020) dengan penelitian ini adalah metode penelitian, subjek penelitian, namun yang membedakan dalam penelitiannya adalah tempat penelitian.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang disebutkan sebelumnya, maka yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pertama, metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Kedua, subjek dari penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Entahur Mandiri. Ketiga, tempat penelitian ini dilakukan di Kota Palembang. Sehingga penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.