

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang sangat pesat, berdampak pada perubahan dunia kerja saat ini situasi dunia kerja yang berbeda dengan sepuluh tahun lalu. Dunia kerja sekarang adalah dunia kerja yang sudah masuk dalam era modern. Menurut Delle (2018) bahwa saat ini sudah masuk dalam *virtual office*, pekerja dapat bekerja di mana saja, kapan saja tanpa harus berada dalam kantor atau datang ke kantor. Hal ini bertentangan dengan stigma masyarakat Indonesia karena pekerja adalah individu yang bekerja di sebuah perusahaan dengan jam kerja tetap dan hari kerja yang jelas. Hasil studi yang dilakukan oleh Gallup (dalam Delle, 2018) menghasilkan hanya 13% pekerja yang benar-benar bekerja di kantor, dan sisanya hanya sekedar menggugurkan kewajiban kehadiran di kantor. Padahal, dengan memberlakukan *virtual office*, para instansi atau perusahaan akan mengalami keuntungan yang cukup banyak seperti, hemat listrik, hemat ruang dan keuntungan lainnya.

Hal lain yang ada dalam dunia kerja adalah adanya revolusi industri 4.0. Revolusi Industri 4.0 muncul sekitar tahun 90-an pada saat bersamaan dengan munculnya internet (Airlangga, dalam Rachman, 2018). Revolusi industri sangat berdampak pada kegiatan industri, hal ini sangat menguntungkan pihak pelaku industri. Dampak positif dari revolusi industri adalah munculnya karier baru di industri yang sedang tumbuh (Harususilo, 2010). Salah satu karier yang muncul semenjak adanya digitalisasi adalah *youtuber*. Karir *youtuber* cukup menjanjikan, hal ini terbukti dari penghasilan *youtuber* mencapai 5 miliar perbulannya (Sari, 2019). Meskipun terdapat dampak yang sangat positif, revolusi industri juga membawa dampak yang negatif. Dampak negatif yang mengikuti revolusi industri ini adalah masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja. Laporan yang dilakukan oleh *McKinsey Global Institute* (dalam Sicca, 2018) mengatakan bahwa 400 sampai 800 juta pekerja akan digantikan oleh mesin dalam bekerja dan harus mencari pekerjaan. Pekerjaan yang paling rentan mengenai pergantian menjadi sistem robotik ini adalah pekerjaan yang berhubungan dengan rutinitas, pekerjaan manual yang melibatkan fisik. Hal

yang sama juga dikatakan oleh Brodjonegoro (dalam Saptiyulda, 2018) bahwa Indonesia akan kehilangan 50 juta peluang kerja akibat penyimpangan ekonomi dari revolusi digital atau revolusi industri 4.0. Dengan adanya pergantian tenaga manusia menjadi robotik, maka akan terjadi peningkatan angka pengangguran yang signifikan pada masa implementasi revolusi industri 4.0.

Selain dari revolusi industri yang mengancam tenaga kerja di Indonesia, Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) juga ikut mengancam tenaga kerja di Indonesia. MEA adalah suatu realisasi dari tujuan akhir terhadap ekonomi yang dianut dalam ASEAN visi 2020 yang berdasarkan konvergensi kepentingan para negara anggota ASEAN untuk dapat memperluas dan memperdalam integritas ekonomi lewat inisiatif yang ada dan baru dengan memiliki batas waktu yang jelas (Savira, 2018). Salah satu bentuk kerjasama MEA adalah pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan infrastruktur, peningkatan makro ekonomi dan perdagangan. Pada tahun ketiga, implementasi MEA di Indonesia terbilang cukup tinggi yaitu mencapai 60% dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lain yaitu rata-rata 52% (Widianggastra, 2018). Hal ini menjadi kekhawatiran bagi sebagian buruh di Indonesia karena menurut Data Bank Dunia, menunjukkan bahwa hanya 44% pekerja yang memiliki keterampilan berbahasa Inggris, 36% pekerja yang memiliki keterampilan penggunaan komputer, 30% memiliki keterampilan perilaku, 33% pekerja memiliki keterampilan berpikir kritis, dan 13% pekerja menguasai keterampilan dasar (Siaran Pers, 2017). Hal ini tentu sangat kecil dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya. Dilihat dari segi Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia, masih terbilang cukup rendah dibanding negara-negara ASEAN lainnya. Hal ini disampaikan oleh Mulyani (dalam Kusuma, 2017) bahwa kualitas SDM Indonesia masih kalah dibandingkan dengan Malaysia, Thailand dan Vietnam.

Kekhawatiran para pekerja Indonesia ini beralasan karena pada tahun 2018, terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hampir mencapai 10 ribu pekerja (Fauzie, 2018). PHK ini terjadi akibat tergerus arus digitalisasi yang sedang terjadi. Dari data tersebut terdapat 178 kasus karena sudah masuk usia pensiun, 583 kasus karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT), 550 kasus karena kerja kontrak atau

outsourcing. Berdasarkan wilayahnya, PHK terbesar terjadi di Kalimantan Timur sebanyak 3.088 pekerja, DKI Jakarta sebesar 1.929 pekerja, Banten sebanyak 1.663 pekerja, Jawa Timur sebanyak 742 pekerja dan sisanya terbagi kedalam bagian kecil setiap provinsi di Indonesia. Meskipun terlihat hanya sedikit terjadi PHK dibandingkan dengan isu yang ada, namun kemungkinan data yang tidak disampaikan masih banyak karena berbagai alasan seperti *win-win solution* atau kesepakatan yang menguntungkan antara pekerja dan perusahaan. Kekhawatiran tersebut dapat membuat pekerja merasa tidak nyaman dan dapat berakhir menjadi stres dan depresi. Ketika pekerja mengalami tekanan di tempat kerja, maka akan memengaruhi dirinya dan lingkungan pekerjaan yang dijalaninya. Salah satu akibat dari stres dalam bekerja adalah pekerja sulit mendapatkan kualitas tidur yang baik (Afrilia, 2018).

Menurut Oberlechmer dan Nimgade (2005) ditemukan hubungan antara stres kerja dengan performa bekerja individu. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa individu yang memiliki sedikit stres dalam bekerja akan menghasilkan performa yang tinggi. Hal yang sama juga ditemukan oleh Ayub (2018) melakukan tes tentang hubungan dan dampak dari stres kerja terhadap para guru. Penelitian ini menegaskan kembali bahwa dampak stres kerja pada guru sangat besar. Dampak stres kerja pada guru tersebut adalah berkurangnya motivasi mengajar, memengaruhi hubungan guru dan murid, mengurangi kemampuan memori dan menurunkan konsentrasi mengajar. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jika individu memiliki tingkat stres yang tinggi maka akan lebih banyak terfokus kepada *stressor* atau penyebab stres tersebut. Sehingga fokus dalam bekerja akan menjadi berkurang dan hasil pekerjaannya pun ikut berkurang. Hal lain yang dipengaruhi oleh stres adalah kesejahteraan atau *well-being*. Menurut Oneil dan Davis (2011) dalam penelitiannya di perindustrian hotel menemukan bahwa stres di tempat kerja juga mempengaruhi kesejahteraan pegawainya. Disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Shilpi (2016) menemukan hubungan antara stres kerja dengan kesejahteraan pekerjaanya. Stres kerja juga memengaruhi harga diri atau penghargaan diri. Albersten, Rugules, Garde dan Burr (2010) menemukan bahwa stres kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja memengaruhi penghargaan diri. Pengaruh terhadap penghargaan diri tersebut lebih

mengarah kepada stres yang masuk kedalam jenis *cognitive stress* atau stres kognitif. Hal yang sama juga ditemukan oleh Lee, Joo dan Choi (2012) tentang pengaruh stres kerja terhadap penghargaan diri pekerja. Ditemukan hubungan positif antara stres kerja, depresi dan penghargaan diri pada perawat di Korea.

Pada perusahaan tempat dilakukannya penelitian, penulis menemukan fakta-fakta bahwa pekerja di PT Farika Beton merasa khawatir dengan adanya kebijakan-kebijakan baru yang dilakukan di perusahaan yang berlandaskan fenomena MEA dan revolusi industri 4.0. Perusahaan sudah mulai bergabung dengan *project-project* customer dari luar negeri seperti Amerika dan Cina. Terutama *customer* dari Cina yang sudah mulai banyak tertarik menggunakan produk PT Farika Beton tersebut. Dengan demikian perusahaan pun banyak mengeluarkan berbagai kebijakan baru. Salah satu kebijakan yang dilakukan di perusahaan tersebut adalah diberlakukannya syarat untuk menjadi pekerja di bagian administrasi harus menguasai bahasa Mandarin atau Inggris karena akan diadakan sebuah sistem administrasi yang menggunakan bahasa asing. Begitu pula dengan bagian lain seperti operator mesin harus bisa membaca tulisan berbahasa Inggris dan Mandarin karena mesin-mesin yang digunakan menggunakan bahasa tersebut. Seperti mesin-mesin yang digunakan untuk produksi dalam hal ini *batcher*, pekerja harus mampu memahami tulisan Mandarin, demikian juga para admin produksi di area *batching plant* yang sudah mulai menggunakan tiket produksi dengan tulisan mandarin dan bahasa Inggris.

Selain itu, jabatan di atas supervisor diwajibkan untuk menguasai bahasa Inggris secara aktif baik itu kemampuan berbicara, mendengarkan dan menulis. Hal ini dikarenakan akan ada pelatihan - pelatihan yang akan dilakukan dengan mendatangkan *tutor* atau instruktur dari luar negeri. Kebijakan - kebijakan tersebut membuat para pekerja menjadi khawatir karena kemampuan yang dimiliki terutama pada bagian operator produksi yang hanya lulusan SMA atau SMK. Selain dari sisi kebijakan yang baru diterapkan, ada isu di perusahaan tersebut bahwa akan ada pemutusan hubungan kerja terutama pada bagian operator mesin. Isu tersebut dibenarkan oleh manager HRD pada perusahaan tersebut bahwa akan dilakukan pengurangan tenaga kerja yang akan digantikan oleh mesin dengan sistem

operasional menggunakan komputer. Jika sebelumnya satu mesin harus dioperasikan oleh satu pekerja, maka akan diganti menjadi beberapa mesin yang hanya diperlukan satu pekerja untuk mengoperasikannya, seperti misalnya mesin *batch* di semua area *batching plant* PT Farika Beton.

Akibat dari kebijakan dan isu yang ada pada perusahaan tersebut, dampak yang penulis lihat pada perusahaan tersebut adalah muncul banyak pekerja yang mengundurkan diri terlebih dahulu dengan harapan mereka dapat segera mencari pekerjaan yang lain, atau pekerja yang mulai menunjukkan penurunan performa kerja seperti datang terlambat, jarang masuk bekerja, tidak konsentrasi dalam bekerja dan selalu merasa khawatir jika dipanggil oleh atasan. Beberapa pekerja telah mengundurkan diri dari perusahaan memberikan beberapa alasan antara lain bahwa pekerja tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan, pekerja sudah lelah jika harus belajar lagi, dan pekerja merasa tidak yakin akan kemampuan yang dimilikinya.

Pada dasarnya setiap manusia pasti berhadapan dengan pembuat stres (stresor) dimanapun berada. Perbedaan antara stres kerja dengan stres yang lain adalah tempat stresor berada. Stres adalah kondisi di mana individu merasa terancam baik secara fisik maupun psikis. Menurut Riggio (2013) bahwa stres kerja adalah tekanan yang dialami oleh pekerja di tempat kerja yang bersifat mengancam secara fisik maupun psikologis. Stres dapat dibedakan berdasarkan sifatnya menjadi dua yaitu *eustres* adalah stres yang bersifat positif seperti menjadi motivasi untuk melakukan sesuatu dan *distres* adalah stres yang bersifat negatif seperti menggunakan alkohol atau narkoba. Sedangkan menurut Wisnubrata (2018) bahwa penyebab stres pada individu yang bekerja antara lain atasan yang penuntut, adanya konflik dengan rekan kerja, beban kerja yang terlalu berat bagi pekerja, perasaan takut akan kehilangan pekerjaannya, dan kurangnya komunikasi antara pekerja dengan rekan-rekan kerjanya.

Menurut teori humanistik Abraham Maslow (dalam Feist, 2008), mengatakan bahwa salah satu kebutuhan manusia adalah penghargaan diri. Dalam hierarki kebutuhan manusia yang diungkapkan oleh Maslow, kebutuhan dasar pertama adalah

kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa sayang, selanjutnya adalah kebutuhan penghargaan dan kebutuhan terakhir adalah aktualisasi diri. Menurut Maslow, setiap kebutuhan harus terpenuhi sebelum memenuhi kebutuhan selanjutnya, dan kebutuhan tersebut bermula dari masa bayi. Sehingga kebutuhan akan penghargaan dapat dicapai pada usia produktif atau usia bekerja. Jadi dapat dikatakan bahwa penghargaan diri adalah kebutuhan dasar manusia akan penghargaan atas keunikan atau kepemilikan sesuatu pada diri sendiri.

Penghargaan diri adalah kebutuhan dasar manusia, oleh sebab itu penghargaan diri merupakan hal yang harus dipenuhi oleh setiap manusia baik manusia yang bekerja maupun manusia yang tidak bekerja. Jika dilihat dari sudut pandang para pekerja pada era modern saat ini, maka penghargaan diri adalah hal yang cukup penting untuk dipenuhi. Hal ini disampaikan oleh Meta (dalam Pratiwi, 2018) bahwa pada generasi milenial saat ini, milenial akan bertahan pada sebuah pekerjaan dengan cukup lama apabila mendapatkan kebebasan mengembangkan diri dan mendapatkan penghargaan terhadap keunikan individu. Hal ini terjadi karena lintas daerah yang disebabkan oleh perkembangan teknologi yang cukup pesat, sehingga keunikan individu menjadi hal yang penting untuk dipelajari.

Penghargaan diri menurut Matsumoto (2009) adalah derajat atau ukuran pada individu yang berhubungan dengan opini dan evaluasi tentang masa lalu, fisik, proses mental, dan perilaku yang positif. Penghargaan diri sendiri berkaitan dengan banyak hal seperti pikiran, emosi, perilaku dan sering menjadi dasar dalam memahami individu. Hal tersebut karena penghargaan diri adalah salah satu kebutuhan manusia menurut Maslow. Dalam bekerja, penghargaan diri juga merupakan dasar dari hubungan antara pekerja dengan perusahaan. Bila pekerja merasa dibutuhkan oleh perusahaan dan dihargai, maka hal tersebut dapat menjadi salah satu indikator penghargaan diri tinggi yang dimiliki oleh pekerja. Namun bila hubungan antara perusahaan dan pekerja tidak baik, maka hal tersebut juga dapat dikatakan pekerja memiliki penghargaan diri yang rendah.

Penghargaan diri setiap individu dapat sangat berpengaruh pada banyak hal, salah satunya adalah performa. Dalam kegiatan belajar mengajar, Batool (2017)

menemukan bahwa siswa yang sering menunda pekerjaan merupakan hasil dari penghargaan diri yang rendah. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa individu yang sering menunda pekerjaan merupakan hasil dari penghargaan diri yang rendah. Disisi lain Alesandri (2015) juga menemukan hal yang sama pada pekerja yang bekerja, ditemukan hubungan antara penghargaan diri dengan performa dalam bekerja. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa individu yang memiliki penghargaan diri yang rendah akan menunjukkan performa yang buruk, sedangkan individu dengan penghargaan diri yang tinggi atau sedang menunjukkan performa yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Penghargaan Diri Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Di PT Farika Beton**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : Apakah terdapat hubungan antara penghargaan diri dengan stres kerja yang dimiliki oleh pekerja PT Farika Beton?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan penghargaan diri dengan stres kerja yang dimiliki oleh pekerja PT Farika Beton.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat penilitan ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian keilmuan psikologi, khususnya untuk psikologi industri dan organisasi

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk mengembangkan penghargaan diri pada pekerja untuk mengurangi stres yang diakibatkan di tempat kerja.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada bidang psikologi terutama psikologi industri dan organisasi tentang pengaruh stres kerja dengan penghargaan diri pada pekerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran kepada perusahaan tentang kondisi pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut terutama dalam hal stres kerja dan pengaruhnya terhadap penghargaan diri.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan penghargaan diri dengan mengatasi stres pada pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut.

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

1. Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ngurah Jhuniarta (2015) yang berjudul Hubungan Antara Harga Diri (Self Esteem) dengan Tingkat Stres Narapidana Wanita di Lapas Kelas IIA Denpasar. Penelitian ini dilakukan dengan populasi sebanyak 64 orang wanita menggunakan alat tes berupa kuesioner. Hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwa terdapat hubungan korelasi yang negatif antara stres dengan harga diri.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rohana Maryam (2015) yang berjudul Hubungan antara Harga Diri dengan Stres pada Siswa SMKN di Jombang. Penelitian ini dilakukan dengan populasi sebanyak 49 siswa kelas XII menggunakan alat tes berupa kuesioner harga diri Coopersmith dan Dially Stress Inventory. Pada penelitian ini ditemukan hubungan yang negatif antara harga diri siswa dengan stres.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Lauditta Soraya Husin (2017) yang berjudul Hubungan Harga Diri dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit PKU

Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini dilakukan kepada 100 subyek dengan menggunakan alat tes berupa angket. Pada penelitian ini ditemukan hubungan yang negatif dan signifikan antara harga diri dengan stres kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Gista Ulfa (2018) yang berjudul Hubungan Antara Stres, Harga Diri dan Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Lanjut Usia. Penelitian ini dilakukan kepada 217 subyek dengan menggunakan alat tes berupa angket. Pada penelitian ini ditemukan hubungan yang positif antara penghargaan diri dengan kesejahteraan psikologis sehingga tingkat stres menurun.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Fellianti Muzdalifah (2014) yang berjudul Harga Diri dan Stres Kerja pada Karyawan Pemasaran Kartu Kredit di Jakarta. Penelitian ini dilakukan kepada 60 subyek dengan menggunakan alat tes berupa angket. Pada penelitian ini ditemukan hubungan yang signifikan dan negatif antara variabel stres kerja dengan harga diri pada karyawan.

