

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Saat ini perusahaan atau organisasi di Indonesia berkembang semakin pesat. Perkembangan tersebut membuat sebuah perusahaan atau organisasi harus bisa bertahan di tengah persaingan pasar yang semakin ketat dan kompetitif. Oleh karena itu, agar sebuah perusahaan atau organisasi dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain, maka dibutuhkan karyawan dengan potensi kerja yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Hakim & Rizky, 2021). Hal ini sejalan dengan pendapat Bakker & Leiter (Steven & Prihatsanti, 2017) bahwa sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang bertanggung jawab, berinisiatif, dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan. Selain hal tersebut, Sakti (2016) juga menyatakan bahwa sebuah perusahaan membutuhkan karyawan dengan kesehatan mental yang baik untuk dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan.

Kesehatan mental atau *mental health* saat ini menjadi isu yang sering dibahas di dalam dunia kerja. Dilansir dari WHO (*The World Health Organization*) sebuah perusahaan bertanggung jawab dalam mendukung *mental health* pegawainya dengan menciptakan suasana kerja yang sehat (Fakhriyani, 2019). Maka dari itu, kesehatan mental pada karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan, selain dari kesehatan fisik pada karyawan. WHO mendefinisikan kesehatan mental sebagai kondisi sejahtera pada diri individu yang dapat membantu individu mengatasi tekanan dalam kehidupannya, serta membantu individu agar dapat bekerja secara produktif dan optimal (Fakhriyani, 2019). Dengan kata lain, apabila karyawan memiliki mental yang sehat, mereka akan menyadari potensi yang dimiliki dan dapat menjalankan kehidupannya dengan baik. Namun apabila karyawan memiliki gangguan kesehatan mental, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap produktivitas dan performa kerjanya, yang mana hal tersebut tentunya dapat menimbulkan kerugian besar bagi perusahaan.

Kesehatan mental dalam sebuah perusahaan sering diabaikan, padahal kesehatan mental merupakan faktor utama dalam menentukan efektivitas perusahaan (Kardinah & Fitri, 2019). Dilansir dari [cnnindonesia.com](http://cnnindonesia.com), menurut survei yang dilakukan oleh perusahaan riset konsumen Asia Tenggara, *Milieu Insight* yang bekerja sama dengan *Intellect* mengidentifikasi bahwa Singapura menjadi negara dengan *mental health* terburuk di Asia Tenggara. Oleh karena itu, penting bagi sebuah perusahaan berperan dalam mendukung kesehatan mental karyawannya.

Karyawan merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Noerant dan Prihatsanti (2017) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting di dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dikatakan penting karena sumber daya manusia merupakan penentu arah dan tujuan dari sebuah perusahaan (Sartika et al., 2020). Sehingga untuk menunjang keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Potu (2013) menyatakan sebuah perusahaan akan rugi apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak kompeten.

Kinerja yang baik dari karyawan biasanya berasal dari kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, baik dalam bentuk *support*, *reward*, atau apresiasi. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan (Fridayanti et al., 2019). Tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan merupakan tanggung jawab yang harus dikerjakan dengan sebaik mungkin. Perusahaan harus memberikan tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian atau *job desc* dari karyawan. Jika tugas yang diberikan tidak sesuai dengan *job desc*, maka hal tersebut dapat dikatakan sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak karyawan (Tiara, 2015). Selain itu, pekerjaan yang sesuai dengan *job desc* dapat membantu karyawan untuk lebih memahami tindakan apa yang harus dilakukan dalam mengambil keputusan yang tepat (Angwen, 2017).

Tugas, tuntutan, atau beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan karyawan merasa cemas, jenuh, atau lelah yang berdampak terhadap ketidakstabilan emosi. Terlebih tugas yang diberikan kepada karyawan harus diselesaikan dalam waktu tertentu Sartika (2020). Maka apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, seorang karyawan akan mengalami stres kerja (Sakti, 2016).

Stres merupakan masalah umum yang biasa terjadi pada karyawan di tempat kerja. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi individu dalam menghadapi kendala atau tuntutan kerja yang berhubungan dengan sesuatu yang penting. Menurut Selye (Waluyo, 2015) stres kerja adalah respon individu terhadap sumber atau *stressor* kerja yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan kata lain, stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan saat menghadapi pekerjaannya. Stres terbagi menjadi dua, eustres dan distres. Eustres merupakan bentuk stres positif yang dapat memotivasi individu untuk berusaha lebih keras dan semangat dalam mencapai tujuan. Sedangkan distres merupakan bentuk stres negatif yang dapat membuat individu mengalami perasaan cemas, jenuh, dan tidak berdaya (Sultan & Larasati, 2015).

Banyak penelitian mengenai stres kerja, namun kebanyakan hanya berfokus pada profesi seperti Polisi, Guru, Dokter, Perawat, atau pekerja layanan umum lainnya. Hingga pada tahun 1982, seorang psikolog sosial bernama Maslach mulai mempelajari masalah emosi di tempat kerja. Maslach menyatakan bahwa stres kerja dapat terjadi pada banyak kalangan, salah satunya terhadap karyawan (Zulfiqar et al., 2017). Stres di tempat kerja saat ini dianggap sebagai permasalahan global diberbagai negara yang dapat mempengaruhi banyak aspek kehidupan (Pajow et al., 2020).

Dilansir dari [cnbcindonesia.com](http://cnbcindonesia.com), berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tahun 2021 oleh Gallup, sebuah perusahaan konsultasi manajemen kinerja global asal Amerika Serikat, setidaknya 62% pekerja wanita di Amerika Serikat dan Kanada mengalami stres setiap hari. Oleh karena itu, kondisi atau permasalahan mengenai stres kerja ini perlu

ditangani dengan sungguh-sungguh agar tidak menimbulkan dampak yang besar.

Respon karyawan terhadap stres tentunya berbeda-beda, hal tersebut bergantung terhadap kemampuan karyawan dalam mengatasi permasalahan dalam hidupnya. Jika karyawan dapat beradaptasi dengan tuntutan atau tekanan yang ada di tempat kerja, maka hal itu dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi atau menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada di tempat kerja. Stres kerja tidak selalu buruk. Namun walaupun begitu, kenyataannya stres kerja lebih banyak menimbulkan kerugian atau efek negatif pada diri karyawan maupun perusahaan (Tampombebu & Wijono, 2022).

Adapun survei lain yang dilakukan oleh *Mental Health Foundation* (MHF) yang dilansir dari [cnnindonesia.com](http://cnnindonesia.com) menyatakan bahwa sebanyak 38% generasi milenial (berusia 24-38 tahun) merasakan stres yang berdampak terhadap produktivitas di tempat kerja. Sedangkan pada Gen-X (berusia antara 53-71 tahun) hanya 19%. Tingginya stres pada generasi milenial disebabkan karena tekanan yang dihadapi oleh setiap generasi tentunya berbeda. Stres kerja dapat menyebabkan karyawan mengalami sakit fisik maupun mental (Ramadhani & Etikariena, 2018).

Peneliti melakukan wawancara awal berupa wawancara formal pada 21 November 2022 terhadap tiga orang responden yang merupakan karyawan PT. Dunlopillo Indonesia. Wawancara pertama dilakukan pada karyawan laki-laki yang berusia 54 tahun dan sudah bekerja selama kurang lebih 27 tahun. Responden menyatakan bahwa dirinya puas dengan pekerjaannya saat ini, meskipun banyak tantangan ataupun permasalahan di tempat kerja yang kadang membuat dirinya mengalami stres yang sering kali berpengaruh terhadap kondisi fisiknya dan mentalnya dimana dirinya sering merasa pusing, lelah, hingga kehilangan semangat dalam melakukan pekerjaan, namun hal itu tidak menjadi alasan untuk dirinya berhenti bekerja. Responden juga menyatakan bahwa bekerja lebih dari 25 tahun bukan lagi soal memikirkan hal-hal yang dapat membuatnya stres walaupun pekerjaan yang dilakukannya berat. Responden merasa bahwa lamanya

masa kerja membuat dirinya lebih bisa mengendalikan diri dalam mengontrol emosinya. Responden kedua merupakan karyawan perempuan yang berumur 51 tahun dengan lama masa kerja 31 tahun. Responden mengatakan bahwa dirinya puas terhadap pekerjaannya saat ini. Responden juga mengatakan bahwa sebagian waktunya dihabiskan di tempat kerja, maka stres kerja menjadi hal yang biasa terjadi. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki kontrol emosi agar terhindar dari stres kerja. Selain itu, usia menjadi alasan responden dapat lebih bijak dalam mengendalikan emosinya. Responden ketiga merupakan karyawan laki-laki berusia 47 tahun dengan lama masa kerja 21 tahun. Responden menyatakan bahwa bertahan pada satu perusahaan dengan waktu yang cukup lama bukan hal mudah. Banyak faktor di tempat kerja yang memicu stres dan membuat emosinya menjadi tidak stabil maka dari itu penting memiliki mental yang kuat agar terhindar dari stres kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap ketiga responden, peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja yang terjadi pada karyawan dapat berpengaruh terhadap keadaan fisik hingga mental. Stres kerja yang dialami biasanya terjadi akibat beban kerja, konflik kerja, hingga *burnout*. Karyawan dapat bertahan jika mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya meski dalam kondisi stres. Namun tentunya stres kerja yang berkepanjangan tidak baik bagi keadaan fisik dan mental karyawan.

Rizka (2013) menyatakan bahwa stres yang terus-menerus dialami karyawan dapat mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosi. Maka dari itu karyawan tentunya harus mampu mengelola dan mengendalikan emosinya dengan baik. Salah satu cara mengendalikan emosi adalah dengan regulasi emosi. Regulasi emosi merupakan suatu proses pengendalian emosi dengan tujuan untuk memperlihatkan emosi yang sesuai dengan keadaan individu (Nansi & Utami, 2016). Sedangkan menurut Lindsay & Creswell (2019) regulasi emosi adalah proses emosi yang bekerja dalam mengurangi pemulihan emosi. Hal ini sejalan dengan pendapat Febrianti dan Syarifah (2018) yang menyatakan bahwa regulasi dapat mengurangi dampak yang terjadi akibat



pengalaman atau emosi negatif yang dirasakan. Masalah emosi yang dialami oleh seorang karyawan akan berpengaruh terhadap stres kerja (Burnett & Pettijohn, 2015). Maka dari itu, kemampuan karyawan dalam meregulasi emosi dapat berpengaruh terhadap penurunan dampak dari respon stres yang dialami oleh karyawan akibat dari stres kerja. Menurut Handoko (2001) stres kerja dapat disebabkan oleh banyak hal, salah satunya oleh perbedaan nilai antara perusahaan dan karyawan, iklim politik yang kurang aman, berbagai bentuk perubahan, konflik, absen kerja, dan beban kerja. Banyaknya penyebab stres kerja tersebut tentunya membuat seorang karyawan membutuhkan keterampilan dalam meregulasi emosi agar dapat menyikapi segala permasalahan di tempat kerja. Maka dari itu setiap hambatan ataupun tekanan yang dapat memicu terjadinya stres kerja bergantung terhadap seberapa tinggi regulasi emosi yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Febrinan dan Prastuti (2020) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada Guru Sekolah Dasar. Penelitian lain dilakukan oleh Rahmah dan Fahmie (2019) yang menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada petugas jalan raya wanita. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi regulasi emosi maka akan semakin rendah stres kerja yang dialami.

Penelitian ini merupakan pembaharuan dari penelitian yang sudah ada sebelumnya. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dan peneliti gunakan sebagai sumber referensi di dalam penelitian ini. berikut beberapa penelitian terdahulu, mengenai hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ikasari dan Kristiana (2018) yang berjudul Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Stres Pengasuhan Ibu yang Memiliki Anak Cerebral Palsy. Hasil menunjukkan terdapat hubungan antara regulasi emosi dengan stres pengasuhan di Surakarta. Dengan demikian semakin tinggi regulasi emosi, maka akan semakin

tingkat stres pengasuhan ibu dan sebaliknya. Regulasi emosi memberikan sumbangan sebesar 20,3% terhadap stres pengasuhan ibu.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Febrianti dan Syarifah (2018) yang berjudul Pengaruh *Workplace Incivility* dan Regulasi Emosi terhadap *Job Stress* pada Perawat. Hasil menunjukkan terdapat pengaruh antara *Workplace Incivility* dan Regulasi Emosi terhadap *Job Stress* Perawat. Dalam penelitian ini diketahui bahwa stres kerja atau *job stress* yang dialami perawat cukup tinggi. Dari hasil uji F diketahui bahwa sebesar 41,751 dengan nilai signifikansi sebesar .000. yang artinya  $>0,05$  yang berarti dalam penelitian ini terdapat pengaruh IV secara simultan terhadap DV, yang artinya *Workplace Incivility* dan Regulasi Emosi berpengaruh secara simultan terhadap *Job Stress* Perawat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Riyani dan Rohmah (2021) yang berjudul Hubungan antara Regulasi Emosi dan Penyesuaian Diri dengan Stres Perawat yang Bertugas di Ruang Isolasi Pasien Covid-19. Hasil menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi emosi dan penyesuaian diri dengan stres perawat. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya hubungan negatif antara regulasi emosi dengan stres. Dengan demikian semakin tinggi regulasi emosi maka akan semakin rendah stres perawat. Dan sebaliknya semakin rendah regulasi emosi maka akan semakin tinggi stres perawat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hasanudin dan Peristianto (2022) yang berjudul Hubungan antara Regulasi Emosi dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Perawat yang Menangani Pasien Covid-19. Hasil menunjukkan terdapat hubungan antara regulasi emosi dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat yang menangani pasien covid-19. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini Terdapat hubungan negatif antara regulasi emosi dengan stres kerja. Dengan demikian semakin tinggi regulasi emosi maka akan semakin rendah stres kerja pada perawat yang menangani pasien covid-19. Begitupun sebaliknya, semakin rendah regulasi emosi maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh perawat yang menangani pasien covid-19.

Penelitian selanjutnya oleh Nastasia dan Rinaldi (2022) yang berjudul Hubungan antara Resiliensi dengan Stres Kerja pada Guru pada Masa Pandemi Covid-19. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan stres kerja pada guru di SDN 02 Koto Tengah Kabupaten Agam. Arah dari hubungan yang menunjukkan arah negatif, artinya semakin tinggi resiliensi maka akan semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah resiliensi maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami. Individu yang resiliensi memiliki kemampuan dalam mengontrol emosinya.

Dari penelitian terdahulu yang sudah diuraikan diatas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Adapun perbedaannya pada penelitian terdahulu yaitu terletak pada responden atau populasi penelitian yang diambil. Maka dari itu peneliti menggunakan populasi pada Karyawan di PT. Dunlopillo Indonesia.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Merujuk pada pembahasan- pembahasan di atas, maka rumusan masalahnya adalah: “Apakah terdapat Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Dunlopillo Indonesia?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi mengenai hubungan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada karyawan di PT. Dunlopillo Indonesia.



## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yang diharapkan bisa bermanfaat bagi banyak pihak, antara lain:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam menambah informasi pengetahuan dan wawasan di bidang Psikologi dalam melakukan kajian terkait hubungan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan di PT. Dunlopillo Indonesia dalam strategi dan program-program pengembangan sumber daya manusia dalam menurunkan stres kerja karyawan.

#### b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk karyawan PT. Dunlopillo Indonesia terutama dalam hal mengelola stres dengan baik.

