

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri hampir menyisihkan kemauan karyawan yang ingin bekerja, tetapi demikian karyawan senantiasa diperlukan oleh industri karena tanpa karyawan sesuatu perusahaan mustahil bisa berjalan dengan sendirinya. Menurut Robbins (dalam Ariana, 2016) karyawan merupakan orang individu yang bekerja pada suatu perusahaan, baik selaku karyawan senantiasa ataupun tidak, bersumber pada konvensi kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melakukan sesuatu pekerjaan dalam jabatan ataupun aktivitas tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Karyawan merupakan suatu aset penting bagi industri, karena produktivitas perusahaan tergantung pada mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola karyawan dengan sangat baik agar karyawan merasa aman. Faktor kenyamanan bagi karyawan merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh industri supaya karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut sehingga karyawan akan menjadi loyal, dengan demikian kinerja mereka terus menjadi baik (Oktaviani & Irmayanti, 2021). Namun sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman, maka akan menimbulkan stress kerja yang dapat mengakibatkan rasa tertekan.

Menurut Cooper et al., (2005) stress kerja yaitu hubungan antar sesama karyawan di tempat kerja yang memungkinkan adanya tekanan, disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan ketidakpercayaan, yang akhirnya berdampak pada kesehatan psikis karyawan. Sedangkan Wijono dan Sutarto (2010) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.

Menurut Prayatna & Subudi (2017) menjelaskan bahwa stres adalah ketegangan emosi atau stres yang dialami seseorang ketika dihadapkan pada tuntutan, hambatan, dan peluang yang sangat besar, yang dapat mempengaruhi kondisi emosional, mental, dan fisik seseorang. Lebih lanjut menurut (D. P. A. Putri, 2018) stres kerja tampak dari simptom seperti emosi tidak stabil, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, tegang, gugup. tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan

Menurut Ariyati (2019) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Gejala stres kerja dapat terlihat dari perilaku karyawan dalam menyikapi suatu pekerjaan, apabila karyawan tersebut mengalami kecemasan, emosi yang tidak stabil, lebih senang menyendiri, menjadi pendiam dan sering melamun. Ini merupakan suatu tanda jika karyawan tersebut mengalami stres kerja yang tinggi, perilaku seperti ini harus segera diatasi oleh perusahaan agar karyawan tersebut dapat keluar dari keadaan depresi yang sedang dihadapi (Ariana, 2016)

Menurut Cooper et al., (2005) terdapat tiga dimensi stres kerja yaitu persepsi terhadap tekanan, sikap terhadap organisasi, kesehatan fisik dan psikis. Fenomena stres kerja seperti yang diberitakan oleh Rivaldo Arnold Belekubun (2022) disampaikan bahwa individu yang mengalami stres kerja dapat mengalami *panic attack* yang menyebabkan sulit bernafas dan hal ini bisa berakibat fatal. Kondisi tersebut dapat terjadi karena seringkali orang lain menganggap karyawan yang stres adalah orang yang tidak mampu secara mental sehingga (gejala kesehatan mental) yang dia alami diabaikan.

Guna melihat gambaran stres kerja pada karyawan, penelitian ini mengumpulkan data awal dari karyawan di PT X yaitu salah satu perusahaan yang bergerak di bidang farmasi. Pada perusahaan ini diketahui bahwa terdapat gambaran stress pada karyawan karena harus berhadapan dengan tantangan pekerjaan yang luar biasa. Karyawan PT X mengalami stress terutama pada karyawan yang berada di divisi operator yang terdiri dari operator *granulasi*,

operator *filling*, operator *mixing*, operator *blistering*, operator *stripping*, operator cetak, dan packer. Dimana karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Adapun ciri-ciri stres kerja di PT X yang tampak yaitu produktivitas kerja karyawan menurun, mengalami sakit kepala, mengalami ketegangan saat bekerja, kurang konsentrasi, mengalami kecemasan, dan menjadi mudah marah.

Gambaran stres kerja yang terjadi pada karyawan tersebut diperkuat oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada karyawan di PT X pada tanggal 16 Juni 2023 sebanyak 3 orang karyawan. Adapun dari hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa sering mendapatkan tugas di luar *job desc*, sikap atasan ke bawahan yang suka membeda-bedakan harus berusaha menyesuaikan diri bagaimana cara agar atasan baik dan menghargai karyawan, serta tuntutan kerja yang banyak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerja divisi operator mengalami tekanan dari pimpinan perusahaan seperti adanya pemberian tugas yang tidak sesuai dengan *job desc* dan dengan beban yang berlebih, sikap pimpinan yang tidak adil terhadap bawahannya, shift yang tidak beraturan, serta beban kerja diluar kemampuan.

Selain gambaran fenomena permasalahan stres kerja tersebut, merujuk kepada teori yang dikemukakan ANNET & Naranjo (2014) yang menyebutkan ciri-ciri individu dengan stres kerja dapat diketahui dari tiga gejala, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Pertama, gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung. Melihat dari fenomena pada karyawan PT X, diketahui bahwa karyawan mengalami penyakit fisik yang diinduksi oleh stres seperti asma, gangguan menstruasi, dan karyawan kehilangan motivasi bekerja.

Kedua, melihat dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan

paling jelas. Namun biasa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Fakta menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat. Melihat dari fenomena pada karyawan PT X, diketahui bahwa karyawan mengalami mudah gugup, tegang, marah-marah, kurang konsentrasi, dan gangguan cemas.

Ketiga, gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Melihat dari fenomena pada karyawan PT X, diketahui bahwa karyawan mengalami stres yang mudah gelisah jika dihadapkan dengan pekerjaan yang diluar jobdesk karyawan.

Berdasarkan fenomena diketahui bahwa stres akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani, atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Stres kerja adalah kondisi dimana seseorang memberikan respon yang berlebihan terhadap suatu tuntutan dan kemampuan yang tidak sesuai dengan yang dimilikinya (Ibrahim et al., 2016). Tingginya stres dapat memberikan suatu ancaman terhadap kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya.

Stres memiliki dua jenis yaitu eustress dan distress, namun pada penelitian ini fokus kepada jenis distress. Eustress adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat positif. Sedangkan, distress adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat negatif (Guanabara et al., 2009). Pada penelitian ini bentuk distress tersebut adalah adanya sikap atasan ke bawahan yang suka membeda-bedakan, mendapatkan tugas diluar jobdesk, dan shift kerja yang tidak beraturan. Dengan demikian, diketahui bahwa stres memiliki dampak pada karyawan baik secara positif dan negatif. Berdampak secara positif yaitu dapat membuat karyawan

memanfaatkan sepenuhnya kemampuan karyawan dan meningkatkan kewaspadaan karyawan (Dafinci et al., 2020). Sedangkan secara negatif yaitu karyawan mudah murung seakan-akan tidak ada solusi, mudah lelah dan mudah emosi yang membuat penghambatan selesai dan pencapaiannya pekerjaan (Fathi'ah, 2018). Selain itu, stres kerja yang tinggi dan berkelanjutan dapat menyebabkan karyawan cenderung melakukan bunuh diri. Hal ini diungkap melalui sebuah berita yang disampaikan oleh Sadnyari (2015) bahwa karyawan bunuh diri dikarenakan mengalami kelelahan dan stres kerja yang berkepanjangan.

Stres dipandang negatif jika tuntutan dianggap sebagai masalah, apapun yang dirasakan dan ternyata tidak sesuai dengan apa yang diinginkan, ini menjadi masalah. Hal ini juga dapat menyebabkan kecemasan, depresi, dan murung, Sehingga dapat mempengaruhi kondisi kesehatan seperti terjadi peningkatan tekanan darah, nafas cepat, tegang. Stres yang negatif ini bisa berlangsung dalam jangka waktu pendek atau panjang tergantung pada kemampuan seseorang untuk mengendalikannya (Fathi'ah, 2018). Dengan demikian, bahwa jenis stres distress memberikan dampak yang negatif. Selain jenis stress, stres juga dipengaruhi dari beberapa kondisi dari individu.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat berupa dari perbedaan usia, perbedaan pendidikan, dan perbedaan jenis kelamin. Hasil penelitian mengenai hubungan usia dengan stres kerja dapat dikarenakan semakin tua usia seorang karyawan maka akan semakin tinggi kemungkinan menderita stres kerja. Karyawan dengan usia yang lebih tua cenderung mempunyai kondisi kesehatan yang kurang baik dibanding karyawan dengan usia lebih muda. Seseorang akan rentan mengalami stres pada usia 21-40 tahun dan pada usia 40-60 tahun. Keluhan yang sering ditemukan oleh seseorang yang mengalami stres kerja pada usia 21-40 tahun yaitu sering mengeluh lambung atau perut tidak nyaman, detakan jantung lebih keras dari biasanya (berdebar-debar), otot punggung dan tengkuk terasa tegang dan tidak bisa santai. Adapun pada rentan usia 40-60 tahun disebabkan oleh faktor fisiologis yang telah dialami kemunduran dalam berbagai

kemampuan seperti kemampuan visual, berpikir, mengingat dan mendengar. Semakin tua seseorang maka orang tersebut semakin rentan mengalami stress (Zulkifli et al., 2019).

Stres juga dapat timbul dari perbedaan pendidikan setiap karyawan. Pada penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang, maka stres kerja yang dialami akan semakin rendah atau semakin kecil kemungkinannya pekerja tersebut akan mengalami stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan yang dimiliki seorang pekerja maka stres kerja yang dialami akan semakin tinggi atau semakin besar kemungkinan pekerja tersebut akan mengalami stres kerja (G. W. Y. Putri & Tualeka, 2014).

Selain tingkat pendidikan, stres kerja juga berkaitan dengan jenis kelamin. Hal ini merujuk kepada hasil penelitian yang dilakukan oleh Suma'mur (Arif et al., 2021) yang menemukan bahwa individu dengan jenis kelamin wanita memiliki kemampuan fisik lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki sehingga wanita lebih mudah merasa lelah dan menyebabkan wanita cenderung lebih mudah mengalami stres kerja.

Adapun pemicu stres kerja diakibatkan tekanan pikiran yang datang kapan serta dari mana saja, tetapi bagi para pakar pemicu tekanan pikiran dapat melalui aspek internal serta eksternal yang terletak di lingkungannya. Aspek internal bisa terjalin lewat diri sendiri, permasalahan keluarga, permasalahan keuangan, konflik dengan sahabat. Sebaliknya aspek eksternal yang menimbulkan terbentuknya tekanan pikiran pada karyawan merupakan aspek beban kerja, area kerja, sikap atasan kebawahan, perbandingan kepribadian sesama karyawan (K & Prasetyo, 2018).

Menurut Suryani & Yoga (2018) stres kerja ini diakibatkan karena ketidakmampuan seseorang dalam memenuhi tuntutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas atau keterampilannya, serta adanya ketidakpuasan dalam lingkungan kerja. Adanya tuntutan tertentu yang berubah

dari waktu ke waktu dapat membuat pekerja merasa tertekan. Apabila perubahan ini tidak dapat disesuaikan oleh pekerja, maka hal ini dapat menjadi ancaman pekerja untuk merasa tertekan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah dipaparkan diatas menunjukkan bahwa tekanan dan tuntutan dalam pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan, sehingga membuat karyawan merasa kelelahan, jatuh sakit, bahkan karyawan ada yang melakukan dispensasi karena tidak kuat dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dapat memicu karyawan mengalami stres dalam pekerjaannya. Dengan demikian peneliti tertarik melakukan penelitian tentang stres kerja pada karyawan, karena kondisi psikologis individu berkaitan dengan kemajuan perusahaan sehingga merupakan hal yang perlu diperhatikan.. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Gambaran stres kerja pada karyawan level operator di PT X Bekasi.”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Karyawan merupakan suatu aset penting bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, karyawan mempengaruhi tercapainya suatu tujuan di sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus membuat karyawan tersebut merasa nyaman saat bekerja. Adapun gambaran terjadinya stres kerja yang terjadi pada PT X seperti mudahnya lelah fisik, ketidakpuasan kerja, lelah mental, meningkatnya frekuensi absensi, yang diakibatkan adanya permasalahan seperti adanya sikap pimpinan yang tidak adil, shift yang tidak beraturan, dan beban kerja diluar kemampuan karyawan.

Berdasarkan uraian dari fenomena permasalahan tersebut rumusan masalah dalam penelitian ini diambil dari beberapa penelitian sebelumnya yang diuraikan sebagai berikut. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Purnamasari & Noor, 2017)

dengan judul studi deskriptif mengenai sumber stres kerja pada karyawan departemen produksi PT “D” Majalengka. Hasil dari analisis ini yaitu sumber stres yang berasal dari individu paling banyak dipersepsi negatif oleh karyawan operator departemen produksi terutama pada indikator beban kerja berlebih serta kesempatan mengembangkan karir. Sumber stres yang kedua berasal dari kelompok dan dipersepsi negatif oleh karyawan operator pada dukungan kelompok dan hilangnya kekompakan.

Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh (Mustika Suci, 2018) dengan judul analisis hubungan faktor individu dan beban kerja mental dengan stres kerja. Stres dapat terjadi kepada semua unit kerja, termasuk para manajer dan eksekutif juga mengalaminya. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menganalisis faktor individu dan beban kerja mental dengan stres kerja pekerja packer di PT X dengan hasil hubungan antara beban kerja mental dengan stres memiliki hubungan kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya et al., 2019) dengan judul peranan reaksi stres kerja terhadap kualitas hidup pada pekerja level operator yang membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu reaksi stress kerja memiliki peranan secara negatif terhadap kualitas hidup dan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai beta negatif antara stres kerja dengan kualitas hidup pada karyawan level operator cutting di PT X. sehingga dapat dikatakan bahwa subjek penelitian, semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kualitas hidup karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Mithcom Cholik Umar et al., 2020) dengan judul pengaruh stres kerja terhadap intention turnover pada karyawan produksi di PT SS Tangerang dengan hasil penelitian semakin tinggi stres kerja maka intention turnover pada karyawan produksi akan semakin tinggi atau hubungan positif.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Ikah Mudrikah et al., 2023) dengan hasil analisis pada penelitian tersebut yaitu tidak ada pengaruh resiliensi terhadap stres kerja karyawan bagian operator produksi PT Muramoto Elektronika

Indonesia. Dalam penelitian tersebut diketahui bahwa tingkat resiliensi karyawan termasuk dalam kategori rendah, sedangkan tingkat stres kerja karyawan termasuk dalam kategori rendah.

Berdasarkan pemaparan peneliti sebelumnya yang dilakukan peneliti lain, dapat disimpulkan bahwa adanya gap atau perbedaan yang dilakukan peneliti saat ini. Dalam hal ini perbedaan penelitian yang akan dilakukan saat ini meneliti tentang stres kerja dengan dimensi-dimensi yang akan dibahas meliputi persepsi terhadap tekanan, sikap terhadap organisasi, serta kesehatan fisik dan psikis di PT X Bekasi. Peneliti ini melibatkan karyawan dengan usia 18-50 tahun sebagai subjek penelitian.

Pemaparan dari penelitian-penelitian terdahulu yang disampaikan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa rumusan masalah yang ada pada penelitian ini menyatakan bahwa “adanya gambaran stres kerja pada karyawan level operator di PT X Bekasi”.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran stres kerja pada karyawan level operator PT X di Bekasi.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis, sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang ilmu psikologi terkait stres kerja. Serta untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Karyawan hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memiliki rasa nyaman terhadap tempat kerja dan mempunyai kinerja

kerja yang tinggi dengan mengontrol diri dan mampu mengelola stres sebagai dorongan yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja.

- b. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas informasi dan dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dalam melihat perbedaan dengan memperluas divisi.

