

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, teknologi semakin berkembang sehingga memicu pertumbuhan ekonomi yang menyebabkan dunia usaha juga berkembang secara pesat. Perkembangan dunia usaha yang cepat menimbulkan banyak perusahaan berdiri di era industrialisasi ini. Dalam kemajuan berdirinya banyak perusahaan, karyawan dibutuhkan untuk menjalankan aktivitas dalam perusahaan. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti melakukan lembur untuk memenuhi target produksi, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mungkin merasakan ketegangan, khawatir, cemas, dan stres (Utaminingtias, 2016).

Menurut Regus (dalam Pertiwi, 2019) wilayah Asia Pasifik merupakan wilayah dengan populasi yang menganggap bahwa pekerjaan merupakan sumber utama penyebab stres, Thailand (75%) memiliki jumlah persentase tertinggi yang mengindikasikan pemicu utama stres ditimbulkan dari tempat bekerja mereka, diikuti oleh China (73%) dan Indonesia (73%). Indonesia menempati urutan ketiga dengan tingkat stres kerja yang tinggi, hal ini dikarenakan tingginya jumlah angkatan kerja di Indonesia yaitu sebanyak 122,4 juta pada tahun 2016 (Central Intelligence Agency, 2018). Menurut Purwito (2017) gejala stres kerja terjadi pada

pekerja di Indonesia yakni sebesar 60,6% karyawan di Indonesia mengalami depresi dan 57,6% karyawan mengalami insomnia. Gangguan ini berhubungan dengan gangguan mental emosional dan *stressor* pengembangan karir. Penyebab stres di tempat kerja disebabkan oleh beban pekerjaan, seperti target produksi, hubungan interpersonal dengan atasan atau rekan kerja lain (Kemenkes RI, 2017). Kemudian berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti bersama dengan Hakim (2021) di Kabupaten Karawang pada 1337 responden, diketahui bahwa sebanyak 396 responden terkategori tidak stres, 893 responden terkategori cenderung stres, dan 48 responden terkategori stres tinggi.

Menurut Utaminintias (2016) stres kerja merupakan kondisi yang dialami oleh karyawan atas interaksinya dengan pekerjaannya, biasanya stres terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan karyawan sehingga menimbulkan ketegangan dan rasa cemas. Menurut Mangkunegara (2016) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Wijono (2015) stres kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu.

Respons stres pada setiap orang berbeda-beda. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2017) respons stres dapat berupa perilaku menghindari tugas, menarik diri, sulit tidur, tidur terus, dan sulit makan. Secara fisiologis respons stres dapat berupa jantung berdebar, tekanan darah tinggi, panas, keringat dingin, pusing, sakit perut, cepat lelah. Sedangkan pada aspek psikologis, stres dapat

berbentuk frustrasi, depresi, kecewa, merasa bersalah, bingung, takut, tidak berdaya, cemas, tidak termotivasi, dan gelisah (Wahyuni, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan peneliti kepada karyawan di Kabupaten Karawang pada Oktober 2021, diketahui karyawan sering mengeluh karena beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan melebihi batas kewajiban, bekerja di luar jam kerja namun tidak dihitung lembur, merasa terlalu diawasi, tidak mampu melaksanakan tugas yang mengakibatkan munculnya gejala stres kerja berupa sakit kepala, jantung berdebar, mudah lelah, mudah marah, sering cemas, menunda pekerjaan, susah tidur, nafsu makan mudah berubah-ubah, dan sering berselisih antar rekan kerja. Hal ini selaras dengan pendapat Utaminingsih (2017) pekerjaan yang berat dan sistem kerja shift, membuat para karyawan mengalami stres kerja, hal ini ditunjukkan dengan adanya aspek stres kerja yang timbul akibat pekerjaan, yaitu aspek fisiologis dimana karyawan mudah lelah, sakit kepala, jantung berdebar, aspek psikologis dimana karyawan menjadi mudah cemas, tegang, tersinggung, dan merasa tertekan, aspek perilaku dimana karyawan menjadi sering menunda pekerjaan, susah tidur, nafsu makan berubah-ubah, dan sering berselisih antar rekan kerja (Utaminingsih, 2017). Berdasarkan wawancara pra-penelitian yang dilakukan, beberapa karyawan tersebut memiliki gejala stres kerja yang selaras dengan pendapat Beehr dan Newman (dalam Patimah, 2016), yaitu: gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Menurut Bimantoro (2012) stres mempunyai dampak yang sangat besar bagi kehidupan seseorang baik yang bersifat negatif dan ada yang bersifat positif. Dampak positif stres yaitu membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Karyawan dengan adanya stres kerja akan membuatnya bergerak, bisa berkembang, dan meningkatkan nilai diri. Namun dalam tingkat tertentu, stres kerja memberikan dampak negatif terhadap karyawan. Tingkatan stres kerja berpengaruh terhadap masing-masing pribadi. Karena hal ini terkait dengan daya tahan pribadi dan tingkat *adjustment* masing-masing karyawan. Sedangkan untuk dampak negatif dari stres kerja, akan berdampak terhadap performa karyawan dalam bekerja. Akhirnya, kualitas kerja dari karyawan tersebut akan berkurang.

Menurut Andriyani (2019) salah satu usaha yang dapat berpengaruh pada tingkat stres adalah strategi *coping* stres. *Coping* merupakan suatu usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan oleh seseorang dalam menghadapi dan menanggulangi suatu permasalahan dengan tujuan kesejahteraan dan rasa aman yang diinginkan, atau setidaknya berusaha melakukan sesuatu dengan tujuan agar dapat beradaptasi diri dengan permasalahan sehingga dapat mengurangi atau meminimalisir keadaan yang penuh tekanan tersebut (Andriyani, 2014). *Coping* dalam pandangan Sarafino (dalam Kinanti, 2016) adalah suatu proses untuk mengelola perbedaan yang dirasakan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki dengan tujuan untuk menetralkan atau mengurangi stres yang terjadi.

Coping yang digunakan untuk mengurangi atau menghadapi stres disebut dengan strategi *coping*, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khasanah (2017) bahwa pelaksanaan strategi *coping* stres dapat meningkatkan atau menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan. Menurut Lazarus dan Folkman (dalam Lubis, 2015) ada berbagai cara dalam mengatasi stres atau yang disebut dengan melakukan strategi *coping*. Pertama dengan mengatur reaksi emosional

yang muncul karena suatu masalah (*emotional focused coping*). Individu berusaha untuk meminimalkan kecemasan melalui penarikan diri baik fisik maupun mental untuk menghindari masalah. Kedua dengan cara mengubah masalah yang menyebabkan timbulnya stres (*problem focused coping*). Di sini individu berusaha untuk menghadapi suatu masalah dengan mengubah situasi. Kedua strategi ini bisa digunakan secara bersamaan oleh individu ketika menghadapi sebuah masalah, hanya saja kecenderungan individu untuk menggunakan strategi *coping* mana yang lebih dominan kepada dirinya sendiri.

Menurut Lazarus dan Folkman (dalam Lubis, 2015) strategi *coping* adalah dimana seseorang yang mengalami stres atau ketegangan psikologis dalam menghadapi masalah kehidupan sehari-hari yang memerlukan kemampuan pribadi maupun dukungan dari lingkungan, agar dapat mengurangi stres yang dihadapinya. Dengan kata lain, *coping* adalah proses yang dilalui oleh individu dalam menyelesaikan situasi *stressful*. *Coping* tersebut adalah merupakan respons individu terhadap situasi yang mengancam dirinya baik fisik maupun psikologis.

Menurut Lazarus dan Folkman (dalam Lubis, 2015) *problem focused coping* digunakan untuk mengurangi stresor, individu akan mengatasi dengan mempelajari cara-cara atau keterampilan yang baru, individu cenderung mengubah strategi ini bila dirinya yakin dapat mengubah situasi. Sementara *emotion focused coping* memungkinkan individu melihat sisi baik dari suatu kejadian, mengharap simpati dan pengertian orang lain atau mencoba melupakan sesuatu yang berhubungan dengan hal yang telah menekan emosinya namun hal ini hanya bersifat sementara.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriyani (2019) menjelaskan bahwa stres tidak bisa dihilangkan dalam kehidupan manusia namun bisa dilakukan pengurangan-pengurangan melalui beberapa macam strategi *coping* stres. Strategi *coping* merupakan hal yang bisa dilakukan untuk mengatasi segala problema psikologis. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utamingtias (2016) bahwa *coping* stres karyawan dalam menghadapi stres kerja memiliki pengaruh yang besar. Jika karyawan melakukan *coping* yang bersifat negatif maka akan merugikan dirinya sendiri dan juga perusahaan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amiruddin (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *hardiness* dan *coping* stres dengan tingkat stres pada kadet Akademi Angkatan Laut. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ismail dan Iqbal (2018) kepada dosen UIN Alaudin Makassar menunjukkan bahwa strategi *coping* memiliki pengaruh terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dengan nilai determinasi 28,4%. Penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti dan Permana (2019) menunjukkan bahwa strategi *coping* dapat berpengaruh terhadap stres kerja pada perawat di rumah sakit. Pengaruh strategi *coping* terhadap stres kerja menunjukkan bahwa tingkat tekanan bekerja akan rendah ketika perawat mengambil strategi *coping* yang positif dalam menghadapi stres kerja.

Setiap individu mengalami stres kerja dikarenakan terdapat stimulus (*stressor*), stimulus tersebut dapat menimbulkan perubahan atau masalah dan memerlukan cara menyelesaikannya atau cara untuk menyesuaikan kondisi sehingga individu dapat menjadi lebih baik atau adaptif (Bahari, 2019). Dalam kondisi yang tertekan, karyawan selalu berusaha untuk beradaptasi dan

menyelesaikan masalah atau target dengan melakukan *coping*. Penggunaan dan pemilihan strategi *coping* oleh karyawan, baik yang berorientasi pada masalah (*problem-focused coping*) maupun strategi *coping* yang berorientasi pada emosi (*emotion-focus coping*) bergantung pada pengalaman. Oleh karena itu, pemahaman atas sumber stres dan cara mengatasinya dirasa menjadi sesuatu hal yang cukup penting bagi karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Strategi *Coping* Stres Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Di Kabupaten Karawang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah strategi *coping* stres berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan di Kabupaten Karawang?”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh strategi *coping* stres terhadap stres kerja pada karyawan di Kabupaten Karawang.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang baik untuk perkembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang ilmu psikologi industri organisasi (PIO), yang berkaitan dengan pengaruh strategi *coping* stres terhadap stres kerja karyawan.

- b. Diharapkan dapat menjadi literatur dimasa mendatang mengenai strategi *coping* terhadap stres kerja pada karyawan di Kabupaten Karawang.

2. Secara Praktis

- a. Bagi karyawan diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman untuk menambah strategi *coping* stres agar tidak terjadi stres kerja yang tinggi dalam bekerja.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan ruang lingkup yang sama dan cakupan yang lebih luas lagi.

