

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset berharga bagi sebuah perusahaan, karena tingkat produktivitas perusahaan sangat tergantung pada kontribusi dari para karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu secara efektif mengelola dan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Yosepa, Samsudin, & Ramdan, 2020). Karyawan juga sebagai individu dengan tantangan psikologis yang dapat mempengaruhi efisiensi dan kinerja mereka di tempat kerja (Devi & Suwena, 2017). Keberhasilan perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan menjadi faktor penting agar karyawan merasa betah, loyal, dan mampu memberikan kontribusi optimal dalam pekerjaannya (Christy & Amalia, 2017).

Pekerjaan yang monoton selain menimbulkan tekanan dan masalah psikologis bagi karyawan, ketika karyawan merasa tidak nyaman juga menimbulkan stres dalam bekerja sehingga dapat berujung pada depresi (Christy & Amalia, 2017). Permasalahan psikologis tersebut tentunya harus mendapat perhatian perusahaan, karena karyawan adalah aset perusahaan dan kesehatan mentalnya harus tetap dijaga. Individu-individu di dalam suatu perusahaan memiliki peran krusial dan menjadi aset utama, karena mereka berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen dan optimalisasi penggunaan sumber daya manusia yang efektif akan berdampak positif terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja (Asfar & Anggraeni, 2020). Di sisi lain, kurangnya pengelolaan

sumber daya manusia, seperti memberikan tugas di luar kemampuan individu, memberikan beban kerja berlebihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, dapat memicu stres pada pekerja, yang pada gilirannya berpengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja (Robbins & Judge, 2017).

Persaingan dunia usaha di era globalisasi akan semakin ketat. Oleh karena itu, membangun bisnis yang efisien, produktif, dan efektif merupakan tantangan yang sulit untuk diatasi (Zulkarnaen, Suarsa, dan Kusmana, 2018). Saat ini, di era Revolusi Industri 4.0, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk menghasilkan produk atau layanan yang superior dibandingkan dengan pesaingnya (Wulansari & Wijono, 2019). Standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya semakin tinggi sebagai respons terhadap persaingan dalam mendapatkan pekerjaan di Indonesia, terutama sejak diberlakukannya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Proses seleksi karyawan saat ini mengedepankan kriteria seperti mentalitas, dedikasi, kemampuan, keterampilan, disiplin, dan budaya kerja yang baik, dengan tujuan untuk mencapai target perusahaan dan meningkatkan kinerja secara optimal (Tando, 2015). Perkembangan industri khususnya di kota-kota industri seperti Karawang yang relatif kompetitif dan memerlukan produktivitas yang tinggi dari para pekerjanya, menyebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang menimbulkan stres dalam dunia kerja (Meiliana, 2020).

Stres kerja muncul dari interaksi antara tingkat tuntutan psikologis dalam pekerjaan dengan kemampuan pengendalian pekerjaan dan dukungan sosial yang diterima. Situasinya adalah ketika tingkat tuntutan psikologis dalam pekerjaan tinggi, sementara kemampuan pengendalian pekerjaan dan dukungan sosial dalam

bekerja rendah (Meiliana, 2020). Pemicu terjadinya stres dominan pada lingkungan profesional seperti tempat kerja, pada pengelolaan keuangan pribadi menjadi faktor utama pemicu terjadinya stres (Revalicha & Samian, 2013).

Berdasarkan hasil Kajian Manajemen Program Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat (PPM) di Jawa Barat, diketahui 80% karyawan otomotif mengalami gejala stres kerja. Tingkat stres bisa bervariasi mulai dari sedang hingga berat. Rata-rata 83% dari mereka yang sudah berusia 26 hingga 35 tahun, 79% dari mereka yang sudah berusia 36 hingga 45 tahun, dan 78% dari mereka yang sudah berusia di bawah 25 tahun merasa stres (Muslim, 2020). *Ketika melakukan kerja praktik, peneliti menemui beberapa permasalahan pada karyawan di antaranya adalah keluarga, pasangan, beban kerja, kesehatan, lingkungan, dan lainnya.*

PT.X adalah salah satu perusahaan asing milik P.C.C. CO., Ltd. Dalam proses produksinya, PT. X memproduksi kopling untuk mobil, motor, dan sparepart lainnya. Jumlah karyawan yang ada di perusahaan Karawang sekitar 2000 karyawan. Dengan banyaknya jumlah karyawan yang mencapai 2000 tersebut, tidak lepas dari masalah psikologis yang dialami oleh karyawannya. Fenomena yang didapat dari PT. X melalui wawancara kepada seorang karyawan PT. X adalah adanya kecenderungan stres kerja pada karyawan. Gambaran stres kerja yang muncul pada karyawan produksi diantaranya adalah absen kerja tanpa keterangan, tidak ikut lembur, sakit kepala, asam lambung kambuh ketika bekerja, tekanan daran naik, kecemasan, adanya ketegangan antar karyawan, rasa gelisah, menunda pekerjaan, tidak disiplin dan masalah gangguan tidur. Stres kerja adalah respons adaptif yang melibatkan variasi individual dalam respons psikologis terhadap

tindakan, situasi, atau peristiwa di lingkungan yang mungkin menciptakan beban fisik atau psikologis yang berlebihan bagi seseorang (Tuadingo, 2021).

Selain gambaran stres kerja, suasana kerja di PT. X yang tidak menyenangkan kerap kali terjadi pada karyawan di divisi produksi, hal ini dikarenakan perusahaan menerapkan berbagai aturan antara lain bekerja dengan sistem *shift*, menerapkan disiplin waktu kerja, dan setiap karyawan dituntut untuk memenuhi target yang ditetapkan. Namun juga ada aturan lain dari perusahaan yang bersifat tidak tertulis seperti karyawan diwajibkan datang 10 menit sebelum waktu bekerja, pelarangan membawa makanan dan minuman ke area pabrik, melakukan pengecekan fisik oleh manajemen, dan sering dilakukan sidak oleh atasan serta pelarangan membawa HP untuk bagian produksi, tetapi untuk bagian lain diperbolehkan. Selain itu pihak perusahaan sering melakukan sidak di bagian produksi yang menyebabkan ada beberapa karyawan mendapatkan surat teguran dan surat peringatan (SP) karena dinilai tidak disiplin. Kemudian di bagian produksi juga diberlakukan tujuh hari kerja dengan jam kerja 12 jam serta lembur wajib 2 jam, hal ini menyebabkan karyawan kurang istirahat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada seorang karyawan PT. X pada tanggal 7 Maret 2023 diungkapkan bahwa stres kerja dialami dikarenakan adanya tekanan dari atasan untuk memenuhi deadline serta kuota produksi serta adanya masalah diluar pekerjaan (masalah dengan keluarga dan pasangan). Karyawan di bagian produksi suatu perusahaan manufaktur memiliki peranan penting yang berkaitan dengan kegiatan produktivitas perusahaan. Keberhasilan usaha sangat tergantung pada kontribusi karyawan, yang menjadi elemen kunci

dalam keseluruhan proses. Manajemen perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan bijaksana untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Kenyamanan ini dapat memberikan dorongan positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dapat menciptakan stres di tempat kerja yang pada akhirnya dapat merugikan produktivitas karyawan (Christy & Amalia, 2020).

Hasil wawancara yang dilakukan dengan supervisor quality control (QC) PT. X mengungkapkan bahwa karyawan merasa stres dalam bekerja karena beban kerja dan tuntutan kerja perusahaan, konflik antar rekan kerja, atasan yang otoriter, dan juga permasalahan di luar pekerjaan yang dibawa ke kantor. Bentuk stres kerja dalam pekerjaan, pengalaman karyawan berupa ketidakhadiran, sakit kepala, jantung berdebar, kelelahan, perubahan suasana hati, gelisah dan mual. Seperti yang terungkap dalam penelitian Safitri (2020), diketahui bahwa gejala stres, seperti timbulnya sakit kepala dan menyebabkan individu cepat merasa lelah, sehingga memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan. Stres kerja menjadi salah satu faktor yang berpotensi menghambat produktivitas. Jika karyawan merasa stres dalam bekerja, hal tersebut dapat menghambat pekerjaannya (Manabung, dkk, 2018).

Fenomena di atas sesuai dengan penelitian Frichilia dkk (2016), Dampak buruk dari stres kerja melibatkan perubahan fisiologis pada metabolisme, peningkatan tekanan darah, serta munculnya sakit kepala dan risiko serangan jantung yang dapat disebabkan oleh stres, diikuti oleh kekhawatiran psikologis dan perasaan ketidakpuasan. Sebaliknya, menurut Tewal dkk (2017), stres kerja juga

dapat memiliki dampak positif, seperti mendorong motivasi yang kuat dalam bekerja, menciptakan dorongan untuk bekerja lebih keras, dan memberikan inspirasi untuk meningkatkan kualitas hidup. Stres dapat merangsang kebutuhan akan kesuksesan, memotivasi individu untuk mencapai tujuan, dan membuat mereka lebih cenderung melihat tugas sebagai tantangan daripada tekanan.

Fenomena stres kerja pada karyawan PT. X meliputi beban kerja yang semakin berat, sikap kepemimpinan yang otoriter dan terlalu ikut campur berlebihan dalam urusan pribadi, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dalam (Sulistiyani, Widiana, & Sutopo, 2017), yang menyatakan bahwa aspek stres kerja adalah beban kerja, sikap kepemimpinan, beban kerja, peralatan kerja dan lingkungan kerja. Gejala umum stres di tempat kerja meliputi sakit kepala, tekanan darah tinggi, kecemasan, penurunan kepuasan kerja, perubahan tingkat produktivitas, dan ketidakhadiran (Robins & Judge, 2013).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai stres kerja pada staf PT. X. Latar belakang atau referensi berupa teori dan observasi dari berbagai penelitian terdahulu sangat penting dan dapat dijadikan pendukung.

B. Rumusan Masalah

Adapun pada rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana gambaran stres kerja terhadap karyawan PT.X?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui gambaran stres kerja karyawan PT. X.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan pada berbagai pihak dan memberikan kontribusi pada pengembangan keilmuan khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi referensi untuk dapat lebih meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan lebih optimal.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari pada penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan untuk menjadi bahan evaluasi dan informasi mengenai budaya kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan memiliki nilai positif untuk perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan informasi bagi pembaca serta penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan judul penelitian “Stres Kerja terhadap Karyawan PT.X”.



