

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif (Mangkunegara, 2010). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi. Manusia adalah sebuah aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi atau perusahaan, sehingga *image* perusahaan harus tetap memperhatikan faktor manusia di dalam perusahaan agar para karyawan dapat bekerja dengan baik. Semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan maka akan menimbulkan rasa tertekan bagi para karyawan belum lagi dengan lingkungan kerja yang terdapat didalam perusahaan, sehingga hal ini akan sangat mudah menimbulkan rasa stres bagi para karyawan (Puspitasari dkk., 2021). Karyawan merupakan aset yang harus dijaga karena sebesar apa pun suatu perusahaan, tidak akan mampu beroperasi secara optimal, bahkan dapat mengalami kerugian yang signifikan tanpa keberadaan dan kontribusi karyawan. (Ginanjari, 2019).

Berdasarkan data dari *American psychological association* (APA), sebanyak 75% warga Amerika melaporkan telah mengalami minimal satu gejala stres dimana 60% dari stres tersebut disebabkan oleh pekerjaan (APA., 2015). Hasil penelitian

organisasi kesehatan dunia (WHO) diperoleh data bahwa lebih dari 300 juta orang di dunia mengalami gangguan depresi, dan 260 juta orang mengalami kecemasan akibat stres. Saat ini stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Berdasarkan data dari *world health organization* (WHO), sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku. *World health organization* (WHO) memprediksi stres kerja akan menjadi ancaman utama kesehatan manusia menjelang tahun 2020. Data yang diperoleh dari biro statistik ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah hari yang dipakai para kerja untuk absen dengan alasan mengalami gangguan yang berkaitan dengan masalah stres bisa mencapai sekitar 20 hari. Departemen dalam negeri memperkirakan, 40% dari kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan dengan masalah stres. Perkiraan ini didasari oleh kenyataan bahwa 60 sampai 90% kunjungan kedokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan stres (Handayani dkk., 2022).

Adapun sumber sumber potensial yang dapat menyebabkan seseorang stres antara lain faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor personal/individu. Di Indonesia yang memiliki jumlah angkatan kerja mencapai 120,4 juta orang pada Februari 2012, atau bertambah sebesar 1,0 juta orang di banding Februari 2011, memiliki potensi kerugian yang sangat besar dampak stres kerja pada pekerja di Indonesia menunjukkan bahwa dampak dari stres kerja secara fisiologis, bisa hanya berupa gangguan tidur dan sakit kepala, hingga jantung koroner dan hipertensi. Undang-undang nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan dibentuk dengan tujuan untuk mengatur ketentuan kesehatan dan keselamatan bagi setiap individu termasuk

para pekerja. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian yang penting dalam ketenagakerjaan, pada kenyataannya banyak masalah kesehatan yang terjadi akibat ketidak waspadaan tenaga kerja akan bahaya potensial kerja yang terdapat pada lingkungan kerja. Bahaya potensial kerja dapat berupa bahaya fisik, kimia, biologi, ergonomi dan psikososial. Berdasarkan hasil laporan pelaksanaan kesehatan kerja pada 26 provinsi di Indonesia tahun 2013 diketahui terdapat 428.844 kasus penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan. (Handayani dkk., 2022). Menurut Eka Viora (dalam Herlina, 2019), terdapat tiga sumber utama penyebab permasalahan yang berkaitan dengan kesehatan mental di tempat kerja, yaitu tuntutan kerja yang tinggi, waktu kerja yang panjang, serta kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif.

PT Yamazaki Indonesia merupakan salah satu perusahaan pembuat roti di salah satu kawasan industri di kabupaten bekasi yang memiliki banyak karyawan. Menghadapi permasalahan di lingkungannya. Karyawan produksi yang bekerja di area oven PT Yamazaki Indonesia kerap menyampaikan berbagai keluhan khususnya mengenai suhu panas di area tersebut. suhu panas yang tinggi menimbulkan rasa tidak nyaman, cemas, hingga risiko gangguan kesehatan, sementara itu fasilitas pendingin udara sering tidak berfungsi dengan baik.

Beberapa karyawan kerap kali menyampaikan permintaan kepada atasan untuk dilakukan perbaikan atau pengadaan fasilitas pendingin yang baru. Namun, keluhan tersebut tidak mendapatkan tindak lanjut yang memadai dari pihak manajemen, sehingga kondisi lingkungan kerja tetap tidak mengalami perbaikan.

Dari sisi nonfisik, pembagian tugas yang tidak jelas membuat karyawan sering kali harus mengerjakan pekerjaan di luar tanggung jawab utamanya., sistem kerja shift yang tidak konsisten turut menambah ketidakpastian dalam jadwal kerja dan waktu istirahat, tekanan kerja berlebih, serta komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan turut memperburuk situasi, tidak adanya musyawarah dalam penyelesaian masalah menciptakan ketegangan dan memperburuk hubungan kerja di lingkungan tersebut. Hal ini menjadi perhatian yang sangat penting, khususnya bagi perusahaan yang memiliki tuntutan tinggi dalam pemenuhan kebutuhan pelanggan, seperti PT Yamazaki Indonesia.

Sebagai penyedia kebutuhan pangan berupa produk roti, PT Yamazaki Indonesia dituntut untuk senantiasa memberikan kualitas terbaik kepada masyarakat, tidak hanya di Indonesia, tetapi juga secara global. Perusahaan ini merupakan bagian dari yamazaki baking co ltd produsen roti dengan brand nomor satu di Jepang, yang berkomitmen pada prinsip kerja yang mengedepankan pada kualitas yang baik, harga yang pantas, dan berorientasi pada pelanggan. PT Yamazaki Indonesia berlokasi di Kawasan Industri Greenland Batavia Blok BA No. 1, Desa Sukamahi, Kecamatan Cikarang Pusat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530, dan memproduksi berbagai jenis produk roti.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan terhadap responden karyawan bagian produksi PT Yamazaki Indonesia, diperoleh gambaran bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan cukup tinggi. Hal ini tercermin dari dua dimensi utama yang diukur, yaitu *perceived helplessness* dan *perceived self-efficacy*. Dimensi *perceived helplessness*, yang mencerminkan perasaan tidak

mampu dalam menghadapi tekanan, mendapatkan skor sebesar 50,8%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sering merasa kewalahan, kecewa terhadap kejadian tak terduga, serta mengalami kesulitan dalam mengendalikan situasi-situasi penting dalam hidup mereka. Tingginya skor pada dimensi ini menjadi indikator bahwa perasaan tidak berdaya menjadi salah satu faktor dominan dalam menciptakan stres kerja.

Sementara itu, dimensi *perceived self-efficacy*, yang menunjukkan keyakinan diri karyawan dalam mengatasi masalah pribadi, memperoleh skor sebesar 49,2%. Ini berarti bahwa di tengah tekanan yang dirasakan, para karyawan masih memiliki kepercayaan diri yang relatif kuat dalam menyelesaikan permasalahan dan mengelola stres yang muncul. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun karyawan masih memiliki kapasitas psikologis untuk mengelola tekanan melalui efikasi diri, perasaan tidak berdaya yang lebih dominan tetap menjadi pemicu utama tingginya tingkat stres kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya intervensi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu meminimalkan tekanan serta memperkuat perasaan kontrol dan kepercayaan diri karyawan dalam menghadapi tantangan kerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan eksistensi ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan disebabkan oleh lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Tri Wartono, 2017).

Bayhaqi dkk. (2014) ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat adanya tekanan (*stresor*) di tempat kerja, seperti lingkungan fisik seperti sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor, *stresor* berupa konflik peranan seperti paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab orang lain, ketiadaan kemajuan karir, *stresor* kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, atasan dan bawahan, *stresor* keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Bhastary, (2020) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungan kerjanya. Menurut Cohen dkk. (1983) menyatakan bahwa stres kerja memiliki dua dimensi yaitu ketidakberdayaan yang di rasakan (*perceived helplessness*), efikasi diri (*perceived self-efficacy*).

Manzoor dkk. (2009) mengungkapkan bahwa sebagian besar lingkungan kerja yang buruk menjadi faktor timbulnya stres kerja dan pada akhirnya akan berdampak pada pekerjaan. Salah satu penyebab stres kerja adalah lingkungan kerja fisik yang tidak baik yang membuat karyawan merasa tidak nyaman seperti, suhu udara yang terlalu panas, terlalu sesak, dan kurangnya penerangan pada tempat kerja. Menurut Ruslina (Tarupolo, 2014) ada beberapa faktor penyebab terjadinya stres seperti ketidaknyamanan, ketegangan akibat pekerjaan, dan salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sartina dkk. (2023) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan lingkungan kerja pada perusahaan yang baik tentu akan sangat berpengaruh terhadap menurunnya stres kerja karyawan, lingkungan kerja juga adalah salah satu hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan agar stres kerja karyawan tidak meningkat dan memberikan semangat hingga tercapainya target-target perusahaan tersebut.

Selain itu hasil penelitian yang dilakukan Puspitasari dkk. (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan maka akan menimbulkan rasa tertekan bagi para karyawan belum lagi dengan lingkungan kerja yang terdapat didalam perusahaan, sehingga hal ini akan sangat mudah menimbulkan rasa stres bagi para karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lahat dan Santosa, (2018) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi stres kerja karyawan. Dari hasil olah data tersebut ditemukan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kota Makassar. Kondisi ruang kerja yang sempit dan pengap bisa saja menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja yang dialami oleh karyawan dinas pekerjaan umum kota Makassar.

Lahat dan Santosa, (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap mental karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat

berjalan sangat baik maka akan mengurangi tingkat stres yang dialami para karyawan, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres para karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan sangat berdampak pada tingginya tingkat stres kerja karyawan. Menurut peraturan menteri kesehatan indonesia no 48 tahun 2016 faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kondisi manusia yaitu suhu lingkungan kerja, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna (Sedarmayanti, 2009).

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2013). Adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Rossberg dkk. (2004). Lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada lingkungan fisik, tetapi juga mencakup aspek psikososial yang secara signifikan mempengaruhi kesehatan mental dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik harus memperhatikan keseimbangan antara beban kerja, kesempatan untuk berkembang, manajemen konflik, serta meminimalkan kegelisahan di tempat kerja.

Berdasarkan permasalahan fenomena yang telah disampaikan di atas maka peneliti bermaksud untuk mengambil penelitian yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Yamazaki Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Yamazaki Indonesia”?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan “Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat stres kerja pada karyawan PT Yamazaki Indonesia”.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berikut manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya literatur dan kajian teori terkait stres kerja di lingkungan kerja, khususnya di PT Yamazaki Indonesia. Pengembangan teori psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi untuk pengembangan teori manajemen SDM dan psikologi industri dan organisasi PIO. Yang berkaitan dengan pengelolaan stres kerja di lingkungan kerja. Peneliti dapat

menggunakan temuan ini untuk mengembangkan strategi dalam perencanaan dan pengelolaan lingkungan kerja yang sehat.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat praktis bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan dan memperbaiki lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan memahami aspek-aspek lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah *preventif* maupun korektif guna mengurangi tingkat stres kerja pada karyawan.

b. Manfaat praktis bagi karyawan.

Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya lingkungan kerja yang sehat dan nyaman. Selain itu, karyawan juga dapat memahami bagaimana cara mengelola stres yang timbul akibat kondisi kerja, serta dapat lebih terbuka dalam menyampaikan keluhan atau masukan kepada manajemen

