

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tekanan kerja adalah satu kondisi atau keadaan menegangkan yang menguasai perasaan, proses berpendapat serta keadaan seseorang. Stres kerja yang dialami pegawai beraneka ragam. Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Faktor-faktor yang bisa menyebabkan tekanan kerja bagi pegawai antara lain tuntutan agar tidak terjadi kesalahan atau merampungkan pekerjaan pada satu waktu yang singkat, kewajiban pekerjaan yang banyak, seorang atasan yang meminta dan tidak menguntungkan perusahaan karena tidak stabilnya antara daya produksi dengan dana yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya (Purnamasari & Topan, 2023).

Stress kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan penurunan kemampuan kerja dalam hal hilangnya produktivitas. Tindakan pencegahan di tempat kerja harus dilakukan untuk meminimalkan risiko stres yang tinggi dan terus-menerus yang disebabkan oleh pekerjaan. Hal ini menjadi penting karena stres akan berdampak negatif pada kinerja, efisiensi, dan produktivitas dari seorang pekerja yang berimplikasi pada produktivitas perusahaan (Saptaputra & Fitrah, 2022).

Menurut Kementerian Kesehatan RI, (2020), stress terkait pekerjaan adalah pola reaksi yang terjadi saat pekerja dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan pekerja, sehingga mereka membutuhkan daya adaptasi yang lebih tinggi dan upaya yang lebih keras

untuk menyelesaikan pekerjaan. Artinya, jika karyawan mampu beradaptasi dengan tekanan yang didapatkan di tempat kerja maka kemampuan dan pengetahuan ini bisa dimanfaatkan untuk menyelesaikan berbagai masalah di tempat kerja dan dapat meningkatkan kemampuan (*emotional skill*) dari karyawan tersebut.

Sebaliknya, jika kita tidak mampu beradaptasi dan tekanan dalam pekerjaan membuat pekerja menjadi frustasi, maka kemungkinan dapat terjadi stress yang dapat berakibat pada kesehatan fisik. Stress yang menumpuk dapat menimbulkan gangguan kesehatan fisik maupun jiwa sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja. Stres kerja merupakan stress yang timbul dari tuntutan kerja yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya sehingga dapat menimbulkan berbagai reaksi, berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku (Pasaribu et al., 2024)

Stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya dan dicirikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka(Massie et al., 2018). Stres kerja merupakan hal yang sering terjadi pada hampir semua karyawan, baik karyawan pimpinan maupun karyawan non pimpinan. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi karyawannya (Rahmadany et al., 2022). Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak positif dan bahkan dampak negative bagi karyawan yang bersangkutan dan bagi organisasi. Semua itu tergantung pada kondisi psikologis dan sosial seorang karyawan, sehingga reaksi terhadap setiap kondisi stres sangat berbeda (Rahmadany et al., 2022).

Stress kerja disebabkan oleh faktor lain yaitu beban kerja dan kelelahan kerja. Stres dapat memengaruhi kesehatan secara langsung, melalui respons otonom dan neuroendokrin, tetapi juga secara tidak langsung, melalui perubahan perilaku kesehatan. Stres di masa dewasa memiliki peran penting sebagai pemicu penyakit seperti penyakit kardiovaskular atau serebrovaskular serta berkontribusi terhadap kejadian klinis seperti aritmia, infark miokard, kardiomiopati, dan stroke (Saptaputra & Fitrah, 2022).

Stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya terdiri dari terdiri dari faktor internal, faktor eksternal dan faktor demografi. Faktor internal meliputi hardiness, kepuasan kerja dan kejemuhan. Faktor eksternal meliputi beban kerja, dukungan sosial, dan perubahan kebijakan pemerintah. Faktor demografi meliputi jenis kelamin, masa kerja, usia dan status kepegawaian (Sundari & Anwar, 2024).

Menurut Sartika & Sugiharto, (2016) dalam penelitiannya tentang Gambaran Stres Kerja Pegawai bagian Rekam Medis Rumah Sakit Bhakti Wiratamtama Semarang bahwa pegawai yang mengalami stres kerja, pegawai yang bekerja filing dan pendaftaran. Penyebab stres kerja pada pegawai rekam medis meliputi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan instansi yang menimbulkan masalah yaitu kurangnya gaji untuk menutupi kebutuhan pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan, sementara lingkungan yang buruk dapat menyebabkan stres, ketidaknyamanan, bahkan berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan.

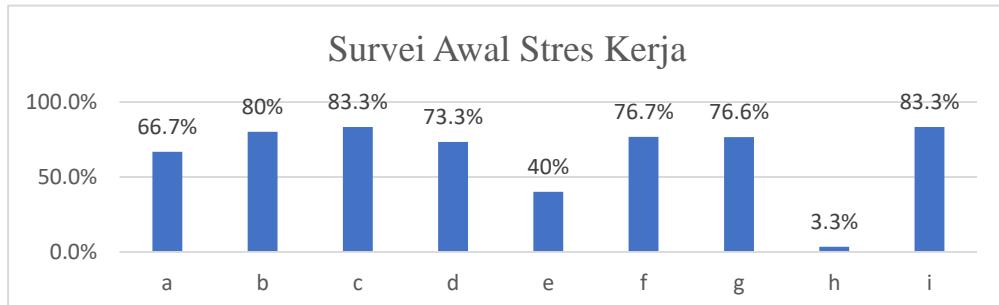
Dampak stress kerja yang dialami pekerja ditempat kerja dapat memunculkan perubahan terhadap individu yang mengalami stres. Perubahan yang muncul biasanya seperti bekerja melewati batas kemampuan, sering terlambat masuk kerja, tidak hadir bekerja, kesulitan berhubungan dengan orang lain, kerisauan tentang kesalahan yang dibuat, radang kulit dan radang pernafasan (Azteria & Hendarti, 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan Menurut Robbins & Judge, (2019) seseorang yang mengalami stres dalam bekerja meliputi tiga aspek yang mana terdiri dari fisilogis, psikologis dan juga perilaku yang mana ketiga aspek tersebut yang akan dilakukan pada peneliti untuk meneliti permasalahan gambaran stress kerja pada karyawan tersebut.

Maka berdasarkan survey yang di lakukan oleh peneliti di PT X Belawan pada tanggal 2 Mei 2024 pada 30 karyawan dengan menyebarluaskan kuisioner secara langsung pada karyawan X. Yang mana terdapat gambaran stress kerja merupakan lingkungan sekitar jalan PT. Berikut hasil prasurvei yang dilakukan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 1.1

Permasalahan Responden Terkait Stres Kerja Berdasarkan Hasil Survey di PT.X Belawan



Keterangan:

Fisiologis

- a. jantung saya berdetak kencang ketika mengalami stress kerja
- b. Kesulitan bernafas saat mengalami tekanan kerja
- c. Mengalami tekanan darah saat sedang bekerja

Fisikologis

- d. tegang dan tertekan dalam bekerja
- e. adanya ketidakpuasan dalam bekerja
- f. tidak bahagia dalam bekerja

Perilaku

- g. banyaknya pekerjaan membuat saya malas bekerja
 - h. tidak mengonsumsi obat-obatan terlarang ketika mengalami stress kerja
 - i. berperilaku agresif pada saat bekerja
-

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai stres kerja di PT. X di Belawan, ditemukan berbagai permasalahan yang dialami responden yang mencakup aspek fisiologis, fisikologis, dan perilaku. Pada aspek fisiologis, 66,7% responden mengalami jantung yang berdetak kencang ketika mengalami stres kerja (a), 80% mengalami kesulitan bernapas saat menghadapi tekanan kerja (b), dan 83,3% melaporkan mengalami peningkatan tekanan darah saat bekerja (c). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kondisi fisik para pekerja.

Dalam aspek fisikologis, sebanyak 73,3% responden merasa tegang dan tertekan dalam bekerja (d), sementara 40% menyatakan adanya ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka (e), dan 76,7% merasa tidak bahagia saat bekerja (f). Persentase tinggi ini mengindikasikan bahwa stres kerja secara negatif mempengaruhi kesejahteraan emosional para pekerja.

Dari segi perilaku, 76,6% responden merasa bahwa banyaknya pekerjaan membuat mereka malas bekerja (g). Namun, hanya 3,3% yang mengonsumsi obat-obatan terlarang sebagai respon terhadap stres kerja (h), menunjukkan bahwa

penggunaan obat-obatan terlarang bukanlah metode coping yang umum di kalangan responden. Sebaliknya, 83,3% menunjukkan perilaku agresif saat bekerja (i), yang mencerminkan dampak stres kerja pada perilaku interpersonal. Keseluruhan hasil ini menyoroti perlunya tindakan untuk mengelola stres kerja guna meningkatkan kesejahteraan fisik, emosional, dan perilaku pekerja di PT. X Belawan.

Seorang karyawan yang dibebani tanggung jawab besar memperoleh kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan lain yang tanggung jawabnya lebih ringan. Dalam kaitannya dengan sifat pekerjaan, maka karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya rutin, kiranya wajar apabila mendapatkan kompensasi yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang membutuhkan daya kognitif, kemampuan intelektual, daya nalar, inovasi serta kreativitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya (Muljani, 2020).

Demikian pula dengan karyawan yang melakukan pekerjaan dengan tingkat risiko yang tinggi tentunya akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi pula dibandingkan karyawan yang melakukan pekerjaan dengan risiko rendah Terlepas dari adanya kompensasi yang diberikan perusahaan banyak karyawan yang mengalami stres kerja hal ini sangat mempengaruhi produktivitas diri. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Gambaran Stres Kerja Karyawan Di PT X Belawan.

1.2 Keaslian Penelitian

1. Penelitian yang di lakukan oleh Fitryani dkk (2021) dengan judul Gambaran Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Manufaktur PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan, Menunjukan hasil bahwa responden didominasi tingkat stres sedang akibat ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana penelitian ini jumlah subjek penelitian dilakukan pada 78 responden dengan hasil penelitian didapatkan stres kerja akibat ambiguitas peran dominan pada tingkat stres sedang. Maka terdapat perbedaan peneliti antara penelitian tersebut pada responden yang mana peneliti memiliki lebih dari 100 responden sedangkan penelitian kurang dari 100 responden dan terdapat uga perbedaan perusahaan dan tempat penelitian.
2. Penelitian yang di lakukan oleh Widiaty dkk (2021) Gambaran Stres Kerja pada Karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Hutama Karya Kabupaten Bekasi Penelitian ini kuantitatif dengan desain studi *Cross-Sectional*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Proyek PLTGU Muara Tawar PT Hutama Karya Kabupaten Bekasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu secara acak atau *simple random sampling*. Besar sampel ditentukan dengan rumus slovin didapatkan sebanyak 107 responden lalu dilakukan penambahan 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 118 responden. Hasil penelitian

menunjukkan sebanyak 24 karyawan (20,3%) tidak mengalami stres kerja, 89 karyawan (75,4%) mengalami stress kerja ringan, dan 5 karyawan (4,2%) mengalami stres kerja sedang. Penelitian ini berbeda dengan peneliti yang mana perbedaannya terdapat pada sample yang mana penelitian tersebut memfokuskan pada proyek PLTGU pada PT Hutama Karya sedangkan peneliti berfokus pada karyawan x Belawan yang mana juga terdapat perbedaan lokasi peneliti yang mana peneliti berada pada Sumatra Utara (Belawan) sedangkan penelitian tersebut pada Bekasi.

3. Penelitian yang di lakukan oleh Johan dkk 2021 yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga sampel penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Mitra Bandar Niaga sebanyak 110 orang. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Metode statistik menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, dengan pengujian hipotesis uji statistik. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bandar Niaga. Stress kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bandar Niaga. Motivasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja

karyawan pada PT. Mitra Bandar Niaga. Disiplin berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bandar Niaga. Penelitian tersedut, Terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada subjek dan variabel peneliti andimana penelitian tersebut memilki 3 variabel yaitu stress kerja, motivasi dan disiplin berbeda dengan peneliti yang hanya satu variable yaitu stress kerjadan terdapat juga perbedaan subjek yang mana subek tersebut terdapat pada seluruh karyawan PT. Mitra Bandar Niaga sedangkan peneliti pada karyawan PT x lebih kurang dari 100 karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan metode statistic menggunakan analisis regresi linear berganda maka terdapat perbedaan peneliti dengan metode random sampling.

4. Hadiandyah dkk (2019) yang berjuful Gambaran Stres Kerja Perawat Yang Bekerja di Unit Gawat Darurat bertujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tingkat stres kerja perawat unit gawat darurat (UGD) Rumah Sakit Al Islam Bandung dan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumedang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang, yang terdiri dari 36 perawat UGD RSUD Sumedang dan 19 orang perawat UGD RS Al Islam. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan Stres kerja perawat yang

bekerja di Unit Gawat Darurat (UGD) Rumah Sakit Al Islam (RSAI) Bandung, sebanyak 19 perawat menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden (52,63%) berada pada tingkat stres tinggi dan 36 perawat yang bekerja di UGD RSUD Sumedang, menunjukkan lebih dari setengah (61%) responden berada pada tingkat stres kerja sedang. Tingkat stres kerja yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan menurunnya kepuasan dan prestasi kerja. Sehingga diperlukan manajemen stres yang baik dalam menghadapi tantangan kerja yang ada. Terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada subjek dan variabel penelitian, dimana penelitian tersebut untuk mengetahui stres kerja pada perawat yang berkerja di unit gawat darurat sedangkan peneliti pada karyawan Pelindo di bidang organisasi bukan di bidang Kesehatan. Penelitian tersebut yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan subjeknya perawat rumah unit gawat darurat (UGD) Rumah Sakit Al Islam Bandung dan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumedang sedangkan maka terdapat perbedaan antara perawat dan organisasi dan tempat lokasi penelitian yang mana peneliti pada lokasi perusahaan Pelindo.

5. Penelitian yang di lakukan oleh Nuli, Rahmadani,dkk (2021) Gambaran stres kerja petugas medis di rumah sakit kota Surabaya yang memiliki jenis penelitian Jenis dan rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yang bersifat memaparkan dan

menguraikan objek yang diteliti dengan pendekatan secara kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah petugas rekam medis aktif yang bekerja di beberapa rumah sakit di Kota Surabaya. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat menggunakan *non-probability sampling* dengan metode quota sampling yaitu sampel yang diambil dengan memberikan jatah atau quorum sebanyak 40 responden. Dimana penelitian ini Metode yang digunakan dalam kuesioner sebagai instrumen penelitian adalah dengan kuesioner tertutup melalui google formulir. Responden memilih tiap-tiap item yang tersedia (*multiple choice*). Maka terdapat perbedaan dengan peneliti yang ingin dilakukan dimana perbedaan terdapat dari tempat penelitian dan berbeda dengan metode penelitian dimana peneliti menggunakan metode kuisioner melalui google fromulir sedangkan peneliti tidak menggunakan metode kuisioner tulis tangan dan terdapat perbedaan lain antara sample yang mana penelitian tersebut hanya 40 responden rekan medis yang aktif sedangkan peneliti lebih 100 responden pada karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan penelitian ini adalah bagaimana gambaran stress kerja pada karyawan PT X Belawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran stress kerja karyawan PT X Belawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai kajian dibidang ilmu psikologi terutama psikologi industry dan organisasi, terutama tentang stres kerja.
2. Diharapkan agar dijadikan refrensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangsih pemikiran, menambah wawasan pengetahuan mengenai gambaran stress kerja di perusahaan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi karyawan penelitian ini di harapkan menjadi sumber informasi mengenai stress kera dan evaluasi terkait dengan manajemen stress kerja yang efektif.
2. Bagi peneliti lain penelitian ini di harapkan mampu memberikan suatu informasi yang berguna untuk pengalaman belajar dan menambah pengetahuan sehingga dapat di jadikan pedoman dalam penelitian dan sebagai pengalaman yang nyata.