

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan kerja yang efektif adalah lingkungan yang dapat secara aktif melibatkan karyawan dalam proses kinerja mereka. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan (atau tenaga kerja) didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, dan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja. Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang baik dengan berperan aktif dalam setiap kegiatan, karena mereka adalah perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Perumda Tirta Uli Pematangsiantar merupakan sebuah perusahaan daerah yang memiliki tanggung jawab utama dalam menyediakan air bersih bagi masyarakat yang tinggal di Kota Pematangsiantar, yang terletak di provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Sebagai perusahaan milik pemerintah daerah, Perumda Tirta Uli memiliki visi dan misi yang jelas untuk memberikan layanan air bersih yang berkualitas tinggi. Karyawan di perusahaan ini diharapkan untuk menunjukkan dedikasi dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas mereka. Beberapa aspek yang mencerminkan kinerja karyawan seperti: Kualitas layanan, efisiensi operasional, kepatuhan terhadap produk, kemampuan beradaptasi serta kemampuan kerja tim yang baik (Sitanggang & Safrin, 2024).

Stres kerja merupakan fenomena yang sering muncul di berbagai lingkungan kerja, dan dapat menyebabkan dampak signifikan terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan, serta berpengaruh pada produktivitas dan efektivitas kerja mereka secara keseluruhan (Octasyilva & Musyaffa, 2023).

Karyawan yang bekerja di Perumda Tirta Uli Pematangsiantar sering kali dihadapkan pada berbagai tekanan akibat tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi. Tuntutan ini berkaitan dengan tanggung jawab mereka dalam memberikan pelayanan publik yang optimal serta mengelola sumber daya air secara efektif. Akibatnya, situasi ini dapat memicu tingkat stres yang cukup signifikan di antara para karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan fisik mereka. Ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi harapan perusahaan dapat mengakibatkan stres kerja (Mardiani dan Khamdanah 2022).

Stres kerja dapat diartikan sebagai respons individu terhadap situasi yang dialami oleh karyawan, yang dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis mereka secara berlebihan. Hal ini sering kali muncul akibat berbagai tuntutan yang berasal dari dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri, maupun dari faktor eksternal yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan (Dewi I& Wibawa, (2016).

Ilmi (2002) menyatakan bahwa salah satu metode yang paling umum diterapkan oleh karyawan dalam upaya mengelola stres adalah dengan mengembangkan kemampuan untuk memiliki kepekaan terhadap humor atau *Sense Of Humor*. Pendekatan ini tidak hanya membantu individu dalam menghadapi

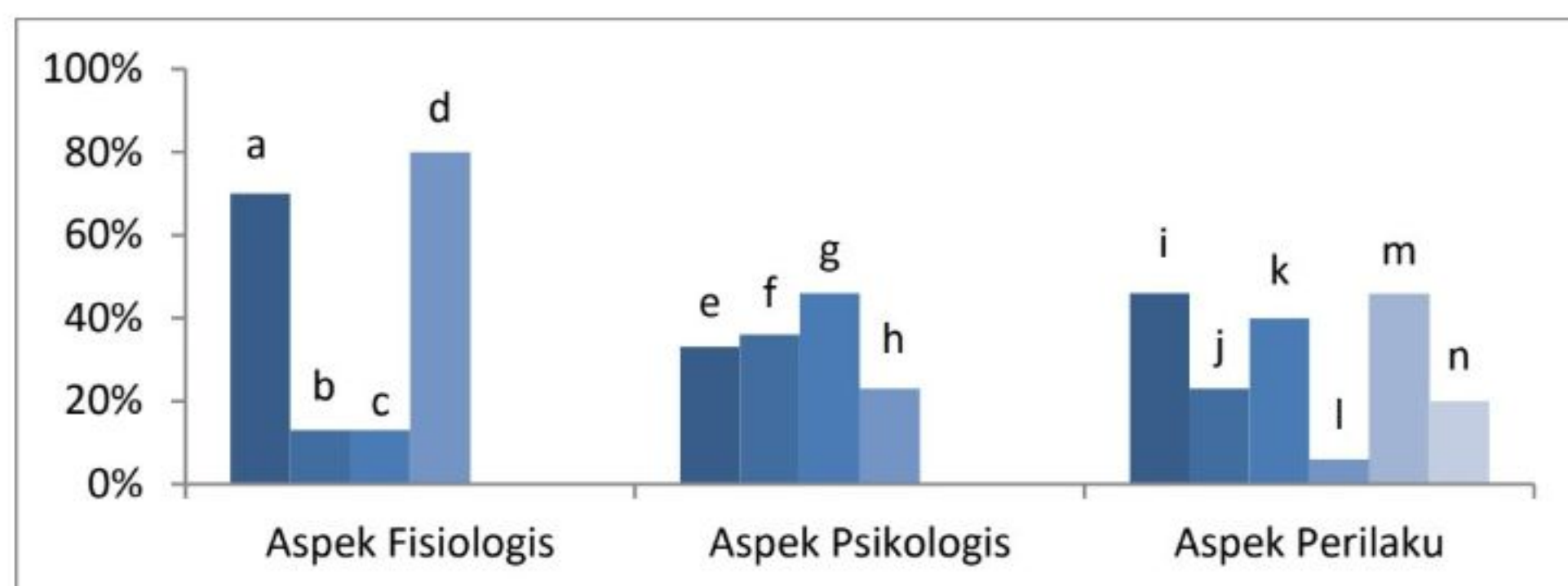
tekanan yang dihadapi di tempat kerja, tetapi juga dapat menciptakan suasana yang lebih positif dan mendukung di antara rekan-rekan kerja.

Lingkungan yang dipenuhi humor dapat mendorong inovasi dan kreativitas, membantu meredakan stres, serta mengurangi kelelahan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Kruczek dan Basińska, 2018).

Fenomena stres kerja ini dialami oleh karyawan Perumda Tirta Auli Pematangsiantar. Berdasarkan *survey* awal yang telah dilakukan pada tanggal 22 November – 26 November 2024 dengan subjek berjumlah 30 orang karyawan Perumda Tirta Uli Pematangsiantar, dengan hasil sebagai berikut:

Gambar 1.1.

Permasalahan terkait stress kerja berdasarkan survey awal



Keterangan:

Fisiologis

- Sakit kepala karena terlalu banyak memikirkan pekerjaan seperti, lingkungan kerja yang kurang nyaman, tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan aktivitas dalam bekerja yang intensif
- Peningkatan laju detak jantung ketika di panggil oleh atasan secara tiba-tiba, dan ketika diadakan rapat secara mendadak
- Peningkatan tekanan darah karena kurangnya waktu istirahat dan olahraga serta emosi akibat pekerjaan yang belum selesai.
- Gangguan tidur akibat jam kerja tidak teratur, memikirkan tugas yang belum selesai dan aktivitas berlebihan.

Psikologis

- Mudah tersinggung ketika pekerjaan di kritik oleh atasan, rekan kerja yang sering membandingkan hasil pekerjaannya, dan beban kerja yang tinggi.
- Merasa cemas akibat pekerjaan yang tidak selesai akibat mendekati deadline, kurangnya percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki.
- Merasa bosan akibat pekerjaan yang monoton dan tidak adanya interaksi dengan rekan kerja
- Mudah marah akibat emosi yang tidak stabil karena tuntutan pekerjaan dan pekerjaan yang belum selesai

Perilaku

- i. Menunda- nunda pekerjaan karena kurangnya kemampuan manajemen waktu, ketidakjelasan atasan dalam memberikan arahan dan tugas, serta kurangnya motivasi terhadap pekerjaan
- j. Penurunan produktivitas akibat tidak adanya tujuan kerja yang jelas, faktor usia dan kelelahan akibat pekerjaan yang menumpuk
- k. Merasa gelisah ketika atasan melakukan pemeriksaan secara tiba-tiba, terjadi pertukaran tim, pekerjaan yang belum selesai serta target yang tidak terkejar.
- l. Meningkatnya jumlah ketidak hadiran karena lingkungan kerja yang kurang mendukung dan menurunnya kesehatan fisik.
- m. Perubahan kebiasaan makan karena beban kerja yang tinggi membuat jam makan tertunda karena keterbatasan waktu
- n. Meningkatnya kebiasaan merokok untuk mengalihkan rasa lelah akibat terlalu banyak bekerja dan lingkungan kerja yang memfasilitasi kebiasaan merokok.

Berdasarkan hasil *survey* di atas, yang telah di lakukan pada karyawan Perumda Tirtauli Pematangsiantar. Pada Aspek Fisiologis sebanyak 80% karyawan mengalami gangguan tidur akibat jam kerja tidak teratur, memikirkan tugas yang belum selesai dan aktivitas berlebihan, lalu sebanyak 6,6% karyawan mengalami peningkatan laju detak jantung ketika di panggil oleh atasan secara tiba-tiba, dan ketika diadakan rapat secara mendadak.

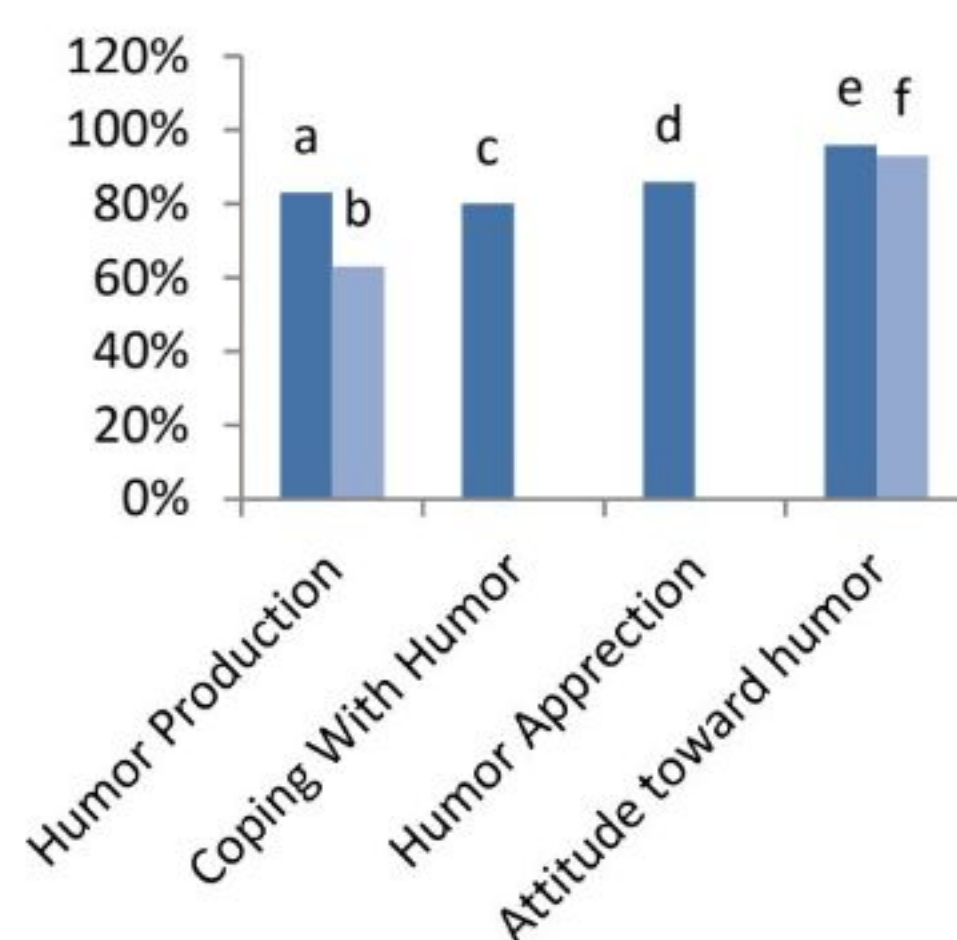
Pada aspek Psikologis sebanyak 46,6% karyawan merasa bosan akibat pekerjaan yang monoton dan tidak adanya interaksi dengan rekan kerja, lalu 23,3% karyawan mudah marah akibat emosi yang tidak stabil karena tuntutan pekerjaan, dan pekerjaan yang belum selesai. Pada aspek perilaku sebanyak 46,6% karyawan menunda-nunda pekerjaan karena kurangnya kemampuan manajemen waktu, ketidakjelasan atasan dalam memberikan arahan dan tugas, kurangnya motivasi terhadap pekerjaan dan 46,6% mengalami perubahan kebiasaan makan karena beban kerja yang tinggi membuat jam makan tertunda, mengonsumsi makanan cepat saji karena keterbatasan waktu serta 6,6% karyawan mengalami peningkatan jumlah absensi karena lingkungan kerja yang kurang mendukung dan menurunnya kesehatan fisik.

Menurut Oktug (2017) Humor dapat menjadi salah satu cara yang efektif untuk membantu mengatasi stres dan dampak yang ditimbulkannya. Banyak penelitian menunjukkan bahwa humor memiliki manfaat di tempat kerja. Karyawan cenderung merasa lebih puas ketika mereka merasa terhubung dengan kolega mereka (Kruczek & Basińska, 2018).

Berikut hasil *survey* yang dilakukan dengan subjek berjumlah 30 orang karyawan Perumda Tirtauli Pematangsiantar.

Gambar 1.2.

Permasalahan terkait Sense Of Humor



Keterangan:

Humor production

a. Saat menciptakan hal lucu di lingkungan kerja, rekan kerja saya merasa tersinggung dan mengganggu fokus tim dalam menyelesaikan tugas.

b. Sering diabaikan, dianggap tidak bisa serius karena sering menciptakan humor di tempat kerja

Coping with humor

c. Ketika sedang merasa stress humor cenderung negatif dan sulit dikendalikan sehingga membuat rekan kerja tidak nyaman

Humor appreciation

d. Hal lucu yang terdapat di tempat kerja saya terasa terlalu kaku, sehingga saya cenderung menjauh.

Attitude toward humor

e. Ketika lelucon yang diciptakan rekan kerja tidak lucu dan berlebihan membuat orang lain termasuk saya tidak nyaman sehingga membatasi interaksi dengan rekan kerja tersebut.

f. Humor yang tidak sesuai dapat menyebabkan masalah berupa memperburuk keadaan, menyakiti orang lain dan menurunkan kinerja.

Berdasarkan hasil *survey* di atas, ditemukan masalah yang berkaitan dengan *Sense Of Humor* pada karyawan Perumda Tirtauli Pematangsiantar. Pada aspek *humor production* sebanyak 83% karyawan saat menciptakan hal lucu di lingkungan kerja, rekan kerja merasa tersinggung dan mengganggu fokus tim dalam menyelesaikan tugas kemudian sebanyak 63 % karyawan sering diabaikan, dianggap tidak bisa serius karena sering menciptakan humor di tempat kerja.

Pada aspek *coping with humor* 80% karyawan yang sedang merasa stres cenderung memiliki humor yang negatif dan sulit untuk dikendalikan, sehingga membuat rekan-rekan kerja merasa tidak nyaman. Pada aspek *humor appreciation* sebanyak 86% karyawan merasa bahwa hal-hal lucu di tempat kerja terasa terlalu kaku, sehingga mereka cenderung menjauh. Pada aspek *attitude toward humor* sebanyak 96% karyawan merasa bahwa lelucon yang dibuat oleh rekan kerja yang tidak lucu dan berlebihan membuat para karyawan merasa tidak nyaman, sehingga mengurangi interaksi dengan rekan kerja tersebut, dan sebanyak 93% karyawan merasa bahwa humor yang tidak tepat bisa menyebabkan masalah, seperti memperburuk situasi, menyakiti orang lain, dan menurunkan kinerja.

Berdasarkan fenomena yang telah di paparkan peneliti tertarik untuk memahami Hubungan Antara *Sense Of Humor* Dan Stres Kerja.

1.2 Keaslian penelitian

Keaslian penelitian ini di dasarkan pada sumber-sumber penelitian sebelumnya yang memiliki karakteristik serupa, seperti penelitian yang dilakukan oleh Widyowati dan Priambodo (2016) dengan judul “Hubungan Antara Kepekaan Humor dengan Stres Kerja pada Pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas I Semarang”. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepekaan humor memiliki hubungan negatif dengan stres kerja, di mana semakin tinggi kepekaan humor, semakin rendah tingkat stres kerja, dan sebaliknya. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek yang diteliti. Penelitian yang dilakukan Widyowati dan Priambodo (2016) dilakukan pada pegawai, dan pada penelitian ini subjeknya ialah karyawan selain itu tempat penelitian juga berbeda, penelitian yang dilakukan

oleh Widyowati dan Priambodo berada di Semarang, sementara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilakukan di Pematangsiantar.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Babazadeh, M., Molavynejad, S., Parhamnia, Z., & Boroun, T. (2021). "Interaksi Stres Kerja, Selera Humor, dan Status Kesehatan di Antara Perawat yang Bekerja di Rumah Sakit di Ahvaz". Penelitian ini menegaskan pentingnya humor sebagai strategi koping untuk mengurangi stres di lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti keperawatan. Hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan selera humor dapat berkontribusi pada kesehatan mental yang lebih baik di kalangan perawat. Penelitian ini melibatkan 203 perawat yang dipilih dari berbagai unit rumah sakit.

Penelitian yang dilakukan oleh Lovy dan Aviani yang berjudul "Kontribusi *Sense Of Humor* terhadap Stres Kerja pada Perawat Pasien Stroke". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepekaan humor berperan dalam memengaruhi tingkat stres kerja pada perawat yang merawat pasien stroke. Adapun yang menjadi pembeda dalam penelitian ini yaitu subjek, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Lovy dan Aviani menggunakan perawat pasien stroke sebagai subjek sementara yang di peneliti menggunakan karyawan sebagai subjek.

Penelitian yang dilakukan oleh Munir (2021) yang berjudul "Model manajemen stres kerja melalui humor digital". Berdasarkan hasil pengujian, variabel humor digital mempunyai nilai terhitung sebesar 3,682 Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada nilai kritis yang ditetapkan sebesar 0,05. Artinya jika seorang dosen semakin intens memanfaatkan media

digital humor di sela-sela kesibukannya bekerja maka stres kerja justru akan semakin meningkat. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti pada penelitian yang dilakukan oleh Munir (2021) ialah humor digital dan stres kerja, sedangkan peneliti akan meneliti hubungan antara *Sense Of Humor* dan stres kerja, tujuan dari penelitian ini untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara *Sense Of Humor* dengan stres kerja pada karyawan, sementara penelitian yang dilakukan oleh munir 2021 bertujuan untuk mengelola stres melalui humor digital dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

Lalu Penelitian yang dilakukan oleh Wiratama dan Romadhani dengan judul terkait “Hubungan antara *Sense Of Humor* dengan Stres Kerja pada Pegawai.” Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *Sense Of Humor* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan stres kerja, yang mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat *Sense Of Humor* terkait dengan penurunan tingkat stres kerja, dan sebaliknya. Adapun perbedaan dalam penelitian ini yaitu subjek yang digunakan pada penelitian karyawan dimana penelitian yang dilakukan Wiratama dan Romadhani menggunakan pegawai sebagai subjek penelitiannya. Selain itu perbedaan jumlah subjek serta tempat penelitian merupakan hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiratama dan Romadhani.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah dari penelitian ini yaitu “Adakah terdapat hubungan antara *Sense Of Humor* dengan stres kerja pada karyawan Perumda Tirta Uli Pematangsiantar?”

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Sense Of Humor* dengan stres kerja pada karyawan Perumda Tirta Uli Pematangsiantar.

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, manajemen organisasi, sosiologi, serta komunikasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Karyawan, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk lebih memahami pentingnya mengembangkan *Sense Of Humor* sebagai salah satu cara untuk mengelola stres kerja dan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup serta kesejahteraan individu dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan suportif. Dengan memahami pentingnya humor, perusahaan dapat merancang aktivitas atau event yang memfasilitasi interaksi sosial yang lebih baik antar karyawan.