

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan untuk mencapai kepentingan bisnis, karyawan merupakan aset terpenting, sehingga menjadi ujung tombak perusahaan. Karyawan dituntut untuk bekerja lebih semangat, cepat dan tidak mudah putus asa. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang terlalu berat sering tidak disadari oleh perusahaan sehingga menimbulkan stress kerja bagi karyawan. Karyawan yang mengalami stress kerja akan berakibat pada menurunnya produktivitas karyawan sehingga tidak menutup kemungkinan akan merusak kinerja dalam perusahaan itu sendiri (Utaminingsias dkk, 2016).

Menurut Stranks (2005), bahwa stress kerja adalah sebuah kondisi psikologis yang melatarbelakangi seseorang berperilaku salah di dalam tempat kerja dan stress kerja sendiri merupakan respon dari hasil ketidak seimbangan seseorang antara kemampuan dengan tuntutan yang diberikan kepada karyawan. Perasaan tertekan oleh pekerjaan yang berat, terdesak oleh waktu, lelah, jenuh, dan bekerja lebih dari kemampuan mengakibatkan para karyawan mengalami stress sehingga para karyawan banyak melakukan kesalahan (Christy & Amalia, 2017).

Robbins (Frichilia dkk, 2016) menyatakan dampak negatif yang ditimbulkan oleh stress kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan

darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Sedangkan gejala perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Pemberitaan di media sosial depok.pikiran-rakyat.com, toko bahan bangunan di Sezaki, Prefektur Saitama, Jepang dibakar oleh karyawannya sendiri yang merasa beban kerjanya terlalu berat. Pelaku merasa sangat stres di tempat kerja, sehingga ia membakar toko bahan bangunan itu, setelah diselidiki dan mengakui perbuatannya, Salah satu karyawan wanita yang diketahui berusia 42 tahun mengalami luka-luka hingga dilarikan ke rumah sakit karena terlalu lama menghirup asap. Matsuzawa ditangkap dan ditetapkan sebagai pelaku aksi pembakaran toko (Yawan, 2022).

Stres dapat terjadi pada setiap individu dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan (Massie dkk, 2018). Oleh karena itu, stres kerja juga dapat dialami oleh karyawan borong. Karyawan borong adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. (Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/1999).

Karyawan borong bagian giling di PT Djarum sebagai tempat penelitian penulis adalah karyawan pembuat rokok sigaret rokok tangan (SKT). Berdasarkan dokumen *work instruction* yang dibuat perusahaan tersebut, tugas dari bagian giling adalah penyetelan mori dengan benar agar rokok yang dibuat sesuai dengan standar ukuran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setelah alat kerja yang digunakan sudah siap, karyawan bagian giling bertugas melinting rokok dengan material berupa tembakau dan kertas/*paper*. Bagian giling dituntut untuk memenuhi target jumlah dan kualitas yang telah ditentukan perusahaan dalam melinting rokok tersebut. Apabila melakukan kesalahan seperti tidak mencapai target karyawan bagian giling akan mendapat teguran dan upahnya berkurang.

Wawancara dilakukan kepada tiga karyawan borong PT. Djarum yang berada di brak SKT Megawon 1 pada tanggal 26 september 2022. Ketiga informan tersebut berinisial K, W, dan S.

Wawancara pertama dilakukan kepada karyawan berinisial K, yang berusia 44 tahun dan sudah menjadi karyawan bagian giling selama 30 tahun. Informan menuturkan bahawa stress kerja yang informan alami diakibatkan oleh alat kerja yang ia gunakan. Ada kalanya alat giling yang ia gunakan tidak berfungsi baik, ia merasa berat dalam memenuhi target 4000 batang rokok per hari, dengan standar kualitas yang ditetapkan. ia merasa kepalanya sakit dan timbul rasa bersalah ketika ia tidak bisa menyuguhkan rokok terbaik kepada rekan satu *team*nya.

Wawancara kedua dilakukan kepada informan berinisial W yang berumur 35 tahun dan sudah bekerja selama 20 tahun. W menuturkan bahwa ketika

pengawasan yang diberikan oleh atasan sangat intensif membuat ia tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Ditambah lagi kalau atasan marah, membuat stress kerja yang W alami semakin tinggi. Bentuk stres kerja yang W alami adalah ia merasa kepalanya sakit dan berdampak pada menurunnya kualitas rokok yang ia buat. Untuk mencapai standar kualitas rokok yang telah ditetapkan oleh perusahaan, W menurunkan *speed* dalam membuat rokok agar lebih hati-hati, sehingga W pulang lebih siang dari rekan rekannya.

Wawancara ke tiga dilakukan kepada S, S berusia 46 tahun dan sudah bekerja sebagai karyawan giling selama 31 tahun. S menuturkan bahwa ketika terjadi masalah pada keluarganya seperti ketidaksesuaian pendapat antara S dengan suaminya akan pembagian warisan keluarga menimbulkan stress yang akhirnya berpengaruh terhadap pekerjaannya. Ketika ada masalah dengan suaminya, S merasa tidak semangat dalam melakukan pekerjaan. Akibat dari stress kerja yang S alami menyebabkan ia pusing dan sulit berkonsentrasi sehingga berakibat pada menurunnya produktivitas. Ia juga menuturkan bahwa rokok yang ia buat selisih 1000 batang lebih sedikit ketika ia mengalami stress, dan ketika ada inspeksi yang dilakukan oleh pengawas, banyak rokok yang terbuang karena tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan sering kali dihadapkan dengan berbagai macam masalah di dalam maupun di luar perusahaan sehingga sangat mungkin bagi mereka untuk terkena stres. Stres yang berlebihan tidak mampu ditolelir karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh. Akibatnya

mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan – keputusan secara tepat dan perilakunya menjadi terganggu (Dewi & Sriathi, 2019).

Jika dalam jangka pendek, stres yang dialami oleh karyawan dibiarkan begitu saja tanpa adanya penanganan yang serius membuat karyawan mengalami tekanan sehingga tidak termotivasi dan frustrasi yang menyebabkan pekerjaan karyawan terganggu dan tidak optimal. dalam jangka panjang, individu tidak dapat menahan stres kerja (*occupational stress*) sehingga tidak mampu lagi bekerja optimal, menjadi malas dan terbengkalai tanggungjawabnya, hal ini dapat berdampak secara umum terhadap organisasional dan personal bagi individu yaitu mutasi, penurunan pangkat bahkan dipecat. (Jum'ati & Wusma, 2013).

Mengingat besarnya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sudah seharusnya pengelolaan terhadap stres kerja dan lingkungan kerja mendapatkan perhatian dari pihak manajemen agar tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu penelitian mengenai tingkat stres kerja dan lingkungan kerja karyawan yang berimplikasi kepada peningkatan kinerja karyawan sehingga terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai visi dan misi perusahaan (Kartikasari & Harini, 2015).

Dafinci et al. (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Studi Tentang Stres Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan” dengan hasil bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi stres yang berdampak pada kinerja karyawan back office pada Kantor Pusat PT Bank Bengkulu. Kelima faktor tersebut, yaitu

hubungan di tempat kerja, iklim organisasi, faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, dan pengembangan karir.

Ritonga & Syafrizaldi (2019) juga melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat Work” yang memiliki hasil bahwa faktor tertinggi yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan PT. LNK cabang Stabat adalah hubungan dalam pekerjaan, setelah itu disusul oleh pengembangan karir, *Group stressor*, beban kerja, *extra organizational, individual stressor*.

Dari uraian diatas, menunjukkan bahwa karyawan rentan sekali mengalami stress kerja baik yang berdampak positif maupun negatif. Hal tersebut merupakan landasan yang menyebabkan mahasiswa tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan Borong Di PT. Djarum”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang melatarbelakangi terjadinya stres kerja pada karyawan borong yang ada di PT.Djarum.

C. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi terkait stress kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan borong

Memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya stres kerja yang dapat dialaminya

b. Bagi perusahaan

Memberikan informasi kepada perusahaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yang dapat dialami oleh karyawan borong, sehingga dapat mengantisipasi terjadinya stres kerja yang berdampak buruk bagi perusahaan.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Memberikan sumbangan referensi bagi peneliti lain yang membahas tema yang sama.