

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kualitas dari sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan. Hal tersebut biasanya terwujud dalam upaya peningkatan kualitas karyawan dan pengaturan manajemen organisasi. Peningkatan kualitas karyawan itu penting karena kemajuan suatu organisasi tidak hanya bergantung dari teknologi mesin tetapi faktor manusia memegang peranan penting di dalamnya. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negative.

Sasono (2004) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Menurut Anoraga (2009), stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan yang terjadi di

lingkungan pekerjaan yang dirasakan mengganggu sehingga akan mengakibatkan diri seseorang menjadi terancam

Hulaifah Gaffar (2012) mengatakan bahwa stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk, dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi. Menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu, kemudian dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover). Berdasarkan kenyataan tersebut, menuntut pihak manajerial untuk mempunyai perhatian khusus terhadap stres kerja.

Apabila stres kerja terjadi secara terus-menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan, untuk mengatasi hal tersebut para karyawan membutuhkan suatu bentuk dukungan sosial (baik itu

dukungan dari atasan, rekan kerja, dan keluarga) maupun dalam suatu pendekatan dan pembinaan konseling yang dilakukan perusahaan guna mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan ditempat kerja sehingga nantinya para karyawan tersebut dapat mengelola stress kerjanya dengan baik dan dapat memberikan dampak yang positif kepada para karyawan (meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, maupun kinerja karyawan) dan perusahaan (rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan, pergantian karyawan, dan sebagainya). Melihat dampak stress kerja yang yang berakibat negatif pada kepuasan kerja karyawan maka diperlukan suatu upaya untuk menanggulangnya antara lain dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar individu yaitu dukungan sosial. Dukungan sosial dapat mengurangi beban atau permasalahan yang dihadapi seseorang sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan sosial merupakan model dukungan yang dihasilkan dari interaksi pribadi yang melibatkan salah satu atau lebih aspek emosi, penilaian, informasi, dan instrumen sehingga dapat mereduksi beban yang diterima individu (Santi, 2003).

Setiap pekerja memiliki tingkat stress yang berbeda-beda, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Solo Pos, karyawan merupakan motor penggerak produksi yang ada di perusahaan, sehingga dapat dikatakan peningkatan pendapatan tergantung pada mereka, baik siang maupun malam, dengan demikian mereka harus bekerja memberikan pelayanan dan jasa yang ekstra keras agar memperoleh target pendapatan perusahaan secara maksimal.

Bagi karyawan dukungan sosial sangat diperlukan sekali guna untuk mengurangi stress kerja. Karena, semakin besar dukungan sosial yang diterima

maka semakin rendah tingkat stress kerjanya dan begitu juga sebaliknya. Dukungan sosial yang dimaksud disini adalah dukungan sosial yang didapat dari lingkungan pekerjaan yaitu seperti rekan kerja. Sehingga, banyak kasus yang menunjukkan bahwa, para karyawan yang mengalami stress kerja adalah mereka yang tidak mendapatkan dukungan dari rekan sekerjanya. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Collins (2007) yang menjelaskan bahwa dukungan merupakan salah satu strategi terpenting yang terlibat dalam menanggulangi terjadinya stress.

Berdasarkan pertanyaan tertulis yang diajukan oleh peneliti terhadap 30 karyawan Solo Pos, didapatkan hasil bahwa terdapat tanda-tanda yang menunjukkan bahwa adanya stress kerja pada karyawan, hal ini dapat dilihat hasil survey yang dilakukan oleh peneliti bahwa untuk pertanyaan pertama diperoleh sekitar 93,3% disebabkan oleh waktu kerja yang terlalu lama yang membuat kondisi fisik maupun mental seseorang kelelahan, untuk pertanyaan kedua diperoleh sekitar 86,6% disebabkan oleh beban kerja yang semakin tinggi seperti tugas dari atasan yang membuat seseorang terancam dan terbebani, untuk pertanyaan ketiga diperoleh sekitar 80% dikarenakan keputusan pimpinan yang berubah-ubah yang menyebabkan tertekan, dan untuk pertanyaan keempat 60% disebabkan oleh perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan kerja yang membuat seseorang merasa terganggu. Kondisi seperti itu rentan membuat karyawan mudah untuk mengalami stress kerja. Sehingga dalam hal ini diperlukan upaya untuk menanggulangi stress kerja dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar individu seperti dukungan sosial. Peneliti juga

mengajukan pertanyaan mengenai perasaan terganggu akibat perubahan yang terjadi di lingkungan kerja akan terbantuan oleh dukungan sosial diantaranya adalah dukungan dari rekan kerja, orang tua, suami dan atasan. Jawaban dari 30 subjek didapatkan hasil sekitar 76% dukungan sosial berasal dari rekan kerja yang mampu berperan untuk mengurangi terjadinya stress. Sehingga dengan adanya dukungan sosial rekan kerja akan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan dalam bekerja dan meringankan stress dalam bekerja yang dialami oleh karyawan.

Manuba (2005) mengatakan bahwa stress yang berkaitan dengan dengan pekerjaan, salah satu penyebabnya karena kurangnya dukungan sosial dari manajemen dan rekan kerja, sehingga dalam hal ini dukungan sosial memegang peran yang sangat penting dalam interaksi seseorang dengan orang lain, karena dalam hidup bersosial sangat diperlukan sebuah dukungan sosial.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan yang diajukan penulis adalah “Apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan stress kerja pada karyawan Solo Pos?”. Berdasarkan rumusan masalah tersebut penulis ingin memahami lebih lanjut melalui penelitian mengenai “Hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan stress kerja pada karyawan Solo Pos”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan
2. Tingkat dukungan sosial pada karyawan
3. Tingkat stres kerja pada karyawan
4. Peran dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan

### **C. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan manfaat kepada :

1. Pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.
2. Ilmuwan psikologi, meningkatkan wawasan keilmuan dan kemampuan meneliti permasalahan yang sesuai dengan disiplin ilmu peneliti.