

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri tekstil modern termasuk industri padat modal, tetapi juga padat karya. Investasinya mencakup mesin-mesin dan perlengkapan pabrik, serta lahan yang luas. Itulah sebabnya industri tekstil modern sebagian besar dioperasikan oleh pemodal-pemodal besar. Selain itu industri tekstil diakui sebagai industri padat karya, karena mampu menyerap 0,82% tenaga kerja untuk tiap sejuta investasi, sedangkan industri secara keseluruhan hanya mampu menampung 0,32% tenaga kerja per sejuta rupiah investasi. Kini diperkirakan 1,5 juta karyawan Indonesia telah terserap dalam subsektor industri ini, atau sekitar 20% dari seluruh tenaga kerja nasional dalam bidang industri. Hingga awal dasawarsa 90-an ini, sebagian besar industri tekstil berlokasi di pulau Jawa. Di daerah-daerah lain, industri tekstil yang berkembang pada umumnya merupakan industri tekstil untuk batik. Salah satunya adalah PT. Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta, Jawa Tengah sebagai industri tekstil batik yang sedang berkembang.

Karyawan menjadi salah satu peran yang paling penting dalam kemajuan suatu industri tekstil untuk mengoperasikan mesin-mesin tenun secara manual. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan akan menjadi aset penting dalam memajukan suatu perusahaan. Adapun pengertian karyawan menurut Hasibuan (2002) menjelaskan bahwa setiap orang yang menyediakan jasa baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan.

terlebih dahulu oleh perusahaan disebut dengan karyawan. Adanya karyawan di dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari banyaknya tekanan dari dalam ataupun luar perusahaan yang menyebabkan timbulnya stres kerja.

Stres kerja merupakan respon emosional dan fisik yang mengganggu dan menyebabkan kerugian yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang kurang sesuai dengan kompetensi, keinginan karyawan dan sumber daya. Akibat yang ditimbulkan stres kerja dapat berupa terganggunya kesehatan karyawan seperti gangguan psikologis yang menimbulkan turunnya produktivitas karyawan (Fitri, 2013).

Stres kerja merupakan perasaan yang mengganggu pada saat bekerja, namun stres kerja tidak selalu bersifat negatif. Stres kerja terkadang dibutuhkan di dalam pekerjaan untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan. Pada dasarnya stres kerja di bagi menjadi dua yaitu *eustress* dan *distress*. Menurut Wijono (2006) *eustress* merupakan perasaan-perasaan positif atau menyenangkan yang dialami seorang individu dikarenakan didapatkannya suatu penghargaan atau pemberian pujian yang berdasar pada prestasi kerja individu yang terbilang memuaskan. Sedangkan *distress* merupakan perasaan-perasaan negatif atau kurang menyenangkan yang didapat individu akibat dari prestasi kerja yang menurun. Penelitian ini mendefinisikan stres kerja sebagai *distress* yang merupakan perasaan tidak menyenangkan yang bisa menyebabkan terganggunya individu dalam berprestasi di dalam suatu perusahaan (Wijono, 2006).

Stres kerja disamping memiliki sebab juga dampak, munculnya stres banyak yang bervariasi, diantaranya ada yang positif dan ada yang negatif. Namun

demikian lebih banyak lagi efek negatifnya yang secara potensial berbahaya. Akibat-akibat tersebut antara lain kelelahan fisik, perasaan kesal/marah (*burnout*) bahkan depresi kerja. Tingkat stres kerja berlebihan dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan, dampak negatif tersebut dapat berupa rendahnya tingkat produktivitas, minimnya kreatifitas, kurangnya motivasi, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi karyawan yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, bahkan munculnya tindakan-tindakan keras dalam lingkungan kerja (Quick, 2002)

Berdasarkan hasil penelitian di Universitas Calgary di Kanada, diperkirakan tahun 2011 responden yang mengalami stres kerja kategori rendah berjumlah kurang lebih 48,6%, dan diperkirakan responden yang mengalami stres kerja kategori tinggi berjumlah kurang lebih 2,9%. Dari hasil penelitian membuktikan bahwa dominan responden yang mengalami stres kerja menjelaskan beberapa gejala yang kerap dialami berupa kesulitan tidur, sulit untuk memusatkan pikiran, dan rasa lelah dan pusing (Fitri, 2013).

Delapan dari sepuluh pekerja di Amerika melaporkan bahwa mereka mengalami stres karena pekerjaan. Belum lama ini, pendapat yang dihimpun oleh Monster.com, menemukan bahwa 43 persen pekerja Amerika memutuskan untuk mengundurkan diri karena lingkungan kerja membuat mereka stres. Kemudian, 61% pekerja percaya bahwa stres bisa menjadi sumber penyakit (Setyanti, 2014)

Hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 2015 kepada 75 orang karyawan PT. Panji Mas Textile Surabaya memperlihatkan bahwa sebanyak 60 orang (80%) pekerja mengalami stres kerja ringan dan 15 orang (20%) mengalami

stres kerja sedang. Berdasarkan hasil pre survey peneliti pada bulan Januari 2016 ke Poliklinik Pengobatan PT. Panji Mas Textile Surabaya, diketahui bahwa ada 80 pekerja pabrik, diantaranya ada sebanyak 22 orang (26%) sedang mengalami gangguan kesehatan dan yang paling banyak dikeluhkan adalah gangguan pada lambung dan sakit kepala. Pekerja mengeluhkan ketidakpuasan bekerja, terutama mengenai pemindahan tempat kerja yang harus meninggalkan keluarganya. Stres yang berkepanjangan akan menghancurkan tubuh, pikiran dan kehidupan seseorang secara perlahan-lahan. Akibatnya orang tersebut terus menerus merasa tertekan dan kehilangan harapan. Stres yang lama dan berkepanjangan akan menyebabkan kelelahan saat bekerja (Febriyanto, 2015).

Berdasarkan wawancara awal yang telah dilakukan terhadap kepala bagian divisi *weaving* di PT. Iskandar Indah Printing Textile pada 3 Mei 2018, karyawan-karyawan yang bekerja dilapangan dan secara langsung berhadapan dengan mesin-mesin sering mengeluhkan sakit kepala akibat kebisingan yang ditimbulkan oleh alat-alat berat, minimnya sirkulasi udara juga menyebabkan karyawan beberapa kali mengeluhkan mengenai kondisi yang ada dilapangan dengan kepala divisi. Di tambah lagi dengan ada nya beban kerja yang di emban karyawan karena tuntutan target perusahaan dalam memproduksi kain yang memaksa karyawan harus bekerja ekstra untuk bisa memenuhi kebutuhan produksi, menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Konflik antar karyawan juga sering terjadi akibat tidak sesuai nya jumlah barang yang diminta dengan kebutuhan yang diperlukan divisi lain yang terjad karena kesalahpahaman antar operator membuat stres kerja yang dialami karyawan semakin bertambah.

Hasil wawancara tahap kedua yang dilakukan terhadap salah satu karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile divisi *printing* menyebutkan bahwa jumlah nominal gaji yang diterima karyawan yang tidak sebanding dengan tuntutan peran yang dikerjakan di dalam pabrik menyebabkan adanya karyawan yang mangkir kerja. Adanya karyawan yang mangkir menyebabkan adanya *double job* yang dibebankan kepada rekan kerja sehingga timbul ketegangan antar karyawan dan menimbulkan indikasi stres kerja seperti kinerja karyawan yang menurun.

Hasil wawancara lanjutan yang dilakukan pada tanggal 23 Agustus 2018 kepada staff HRD menyatakan bahwa gejala-gejala stres kerja yang sering muncul pada karyawan PT. Iskandar Indah diantaranya adalah kelelahan fisik yang menyebabkan karyawan membolos bekerja, kemudian perasaan kesal yang menyebabkan terjadinya perselisihan antar karyawan yang ada di lapangan, kurangnya motivasi dalam bekerja yang menyebabkan terhambatnya kinerja perusahaan, dan tingginya absensi karyawan yang menyebabkan perusahaan mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Karyawan yang mengalami stres kerja kategori tinggi cenderung memiliki keluhan rasa sakit yang merupakan dampak dari gejala fisik, kerap bolos bekerja sebagai dampak dari gejala perilaku, serta tingkat kecemasan yang meningkat yang merupakan dampak dari gejala psikologis. Sebaliknya apabila karyawan mengalami stres kerja yang rendah maka tidak akan terjadi keluhan fisik, pikiran tenang, mudah konsentrasi, serta mudah mengambil keputusan. Ketika seorang karyawan memiliki pikiran yang tenang dan mampu mengambil keputusan

dengan tepat saat menghadapi masalah, maka akan mengurangi kemungkinan kecelakaan saat bekerja. Dengan demikian sangat diharapkan bahwa karyawan dapat terhindar dari stres kerja (Messah, Bella, dan Lolo, 2015)

Di Indonesia terdapat beberapa fenomena yang sering terjadi di lingkungan pekerjaan berkaitan dengan stres kerja. Tumpukan pekerjaan, target, dan deadline tidak selalu menjadi sebab timbulnya stres kerja pada karyawan. Keadaan lingkungan yang kurang bersih dan kurang kondusif juga dapat berpengaruh pada tingginya tingkat stres dikarenakan beban pekerjaan. Hasil sebuah penelitian mengungkapkan bahwa keadaan lingkungan perusahaan mampu membuat seseorang merasa kurang baik dan depresi. Unsur-unsur yang menumbuhkan gangguan tersebut ternyata kebiasaan dan rutinitas di perusahaan yang tanpa kita sadari bisa merugikan kesehatan jasmani dan produktivitas.

Karyawan yang mengalami stres kerja dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan, dikarenakan tidak adanya keseimbangan antara produktivitas karyawan dengan pengeluaran biaya. Beberapa karyawan untuk keperluan gaji karyawan, fasilitas, dan tunjangan. Ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja dengan bermacam-macam alasan dan pekerjaan tidak selesai pada waktunya, baik karena kelambanan saat bekerja maupun karena banyaknya kesalahan yang berulang kali dilakukan. Setiap karyawan memiliki reaksi dan cara yang berbeda-beda dalam menghadapi stres. Banyak karyawan yang kecewa karena adanya sedikit perubahan dalam pencapaian target yang terjadi di perusahaan tetapi ada pula karyawan yang tetap tenang walaupun adanya tuntutan dan target yang besar yang dibebankan perusahaan, terutama bagi karyawan yang

memiliki kepercayaan diri dan kemampuan dalam menghadapi stres tersebut. Sehingga kemampuan dalam menghadapi stres di dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan agar tidak menghambat kinerja perusahaan (Wartono, 2017)

Robbins dan Judge (2008) terdapat tiga faktor yang menjadi sumber potensial stres yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individu. Faktor individu bisa menjadi sumber stres karena setiap individu memberikan reaksi yang berbeda terhadap tantangan yang datang pada dirinya, tergantung pada kondisi karakteristik pribadinya. Dalam menghadapi suatu permasalahan karakteristik kepribadian berpengaruh pada pengambilan keputusan. Ada individu yang memiliki tipe kepribadian optimis ketika menghadapi suatu masalah, namun juga terdapat individu yang memiliki kepribadian pesimis. Individu yang memiliki kepribadian optimis apabila di hadapkan pada suatu permasalahan maka akan berusaha untuk mengatasi hambatan dan memiliki kemungkinan terhindar dari stres. Namun sebaliknya, individu yang memiliki kepribadian pesimis, kurang memiliki daya juang untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang di hadapi sehingga menjadi beban dan lebih rentan terhadap stres. Kepribadian optimis memberikan motivasi kepada individu untuk memaksimalkan kemampuan yang di miliki dalam menyelesaikan suatu permasalahan atau beban yang sedang di hadapi. Kemampuan individu untuk tetap bangkit meskipun mengalami kesulitan di sebut dengan resiliensi.

Menurut London & Mone (dalam Apriawal, 2012) orang-orang dengan kemampuan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar yang terus

mengalami perubahan, bahkan ketika lingkungan yang ditempati sangat rusuh dan mengganggu, dapat dikategorikan orang yang memiliki resiliensi dalam bekerja..

Menurut penjelasan dari Howard (dalam Hwang, 2017) resiliensi telah disarankan untuk menjadi faktor yang berpotensi menyangga dampak negatif dari stres kerja. Kinman dan Grant(dalam Hwang, 2017) mengatakan bahwa resiliensi dapat menjelaskan mengapa beberapa karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi secara kronis tidak mengalami kelelahan namun berkembang dan mencapai kemampuan yang lebih besar untuk mengelola tantangan masa depan. Resiliensi juga dikenal sebagai ukuran kemampuan seseorang dalam menghadapi stres yang di alaminya (Azadmarzabadi, Haghighatfard, & Mohammadi, 2018)

Menurut Reivich & Shatte (2002) terdapat tujuh kemampuan yang digunakan untuk melihat apakah individu tersebut memiliki resiliensi atau tidak. Seseorang disebut memiliki ketangguhan diri (resiliensi) apabila mampu mengatur emosi, mampu mengontrol dorongan, optimis, mempunyai empati yang tinggi, mampu menganalisis sebab suatu permasalahan, memiliki efikasi diri, dan memiliki kemampuan meraih apa yang diinginkan. Selain itu tanda-tanda seseorang yang memiliki resiliensi adalah percaya diri, pandai berkomunikasi, memiliki penyesuaian diri yang baik, mandiri, penuh perhatian senang membantu. Menurut Grothberg (1995) kualitas resiliensi setiap orang itu berbeda-beda karena kualitas resiliensi individu sangat dipengaruhi oleh tingkatan usia, tingkat perkembangan, tingkatan individu dalam menghadapi keadaan yang kurang menyenangkan, dan dukungan sosial dalam penguatan resiliensi.

Kunci pembentukan resiliensi yaitu kemampuan dalam mengenali pikiran dan susunan kepercayaan dan juga memanfaatkan kekuatan sebagai sarana peningkatkan ketepatan sasaran dan kelenturan dalam berpikir untuk mengatur emosi dan perilaku yang lebih efektif. Kemampuan ini dapat diukur, diajarkan, dan diperbaiki Jackson dan Watkin (dalam Prihastuti, 2011). Oleh sebab itu, pada dasarnya resiliensi tidak ditentukan oleh seberapa banyak kesulitan yang telah dilewati sebagai penentu keberhasilan atau kegagalan dalam menghadapi keadaan yang sulit, namun lebih ditentukan oleh tingkat ketepatan sasaran dalam mempertimbangkan suatu keadaan yang menekan, banyaknya alternatif pilihan skenario yang di bayangkan, kemampuan untuk bersikap fleksibel, dan mampu melanjutkan hidup untuk meraih kesempatan yang baru.

Memahami mekanisme resiliensi terhadap stres dapat membantu memprediksi kerentanan seseorang sebelum mereka mengalami kondisi stres dan mencegah gangguan kejiwaan utama, seperti gangguan stres pasca trauma dan *major depressive disorder* (MDD), yang terjadi setelah mengalami stres. (Azadmarzabadi et al., 2018).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya resiliensi, maka seorang karyawan akan mampu meminimalkan stres kerjanya ketika menghadapi suatu permasalahan yang menekan, sehingga dapat bekerja dengan lebih terstruktur dan maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Fatmasari (2015) menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara resiliensi dengan stres kerja. Sehingga dapat

ditarik kesimpulan semakin tinggi resiliensi, maka akan semakin rendah stres kerja seseorang.

Sebuah penelitian yang lain yang dilakukan oleh Willda, Nazriati, dan Firdaus (2016) menemukan hasil lain yang menjelaskan bahwa tidak terdapat hubungan antara resiliensi dengan stres kerja. Penyebab tidak adanya hubungan antara dua variabel di atas dikarenakan ukuran sampel yang terlalu kecil. Jumlah subjek yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya.

Menurut Widhiarso (2011) menjelaskan bahwa penyebab tidak signifikannya suatu penelitian bisa disebabkan oleh beberapa faktor yaitu sampel terlalu kecil, perbedaan alat ukur yang digunakan, dan *outlier* yaitu data yang jauh menyimpang dari data lainnya atau ekstrim sehingga mempengaruhi proses analisis data. Selain itu, teknik pengambilan sampel yang kurang tepat juga dapat menyebabkan hasil penelitian tidak menggambarkan fenomena sesungguhnya yang ada di dalam suatu populasi (Sujarweni, 2014)

Berdasarkan latar belakang di atas maka muncul suatu permasalahan “apakah ada hubungan antara resiliensi dengan stres kerja karyawan?”. Berdasarkan pertanyaan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara resiliensi dengan stres kerja karyawan”

B. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui hubungan antara resiliensi dengan stres kerja karyawan
2. Mengetahui tingkat stres kerja pada karyawan
3. Mengetahui tingkat resiliensi pada karyawan
4. Mengetahui sumbangan efektifitas resiliensi terhadap stres kerja karyawan

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan bagi bidang psikologi industri
 - b. Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat yang berarti berupa pengetahuan dan pengalaman
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi karyawan: hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan untuk dapat memperhatikan bagaimana hubungan resiliensi dengan stres kerja karyawan.
 - b. Bagi perusahaan, untuk memberikan informasi kepada perusahaan terkait hubungan resiliensi terhadap stres kerja, agar pemimpin dapat mengkaji upaya yang dilakukan untuk perusahaan yang dipimpin sehingga mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan melalui hasil kerja karyawan.
 - c. Bagi peneliti selanjutnya: penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya.