

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini Indonesia dan seluruh negara sedang dilanda oleh Covid-19. Pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan dampak pada berbagai bidang (Pakpahan, 2020). Saat ini, tindakan dan upaya pemerintah dalam penanggulangan pandemi Covid-19 adalah dengan memberlakukan kebijakan pembatasan jarak, yaitu wajib menggunakan masker, *social distancing* (menjaga jarak dengan keramaian) dan *physical distancing* (menjaga jarak dengan orang lain minimal 1,8 meter). Adanya kebijakan tersebut secara signifikan membatasi kegiatan dan pergerakan orang di wilayah Jabodetabek dan kota-kota besar lainnya (Hadiwardoyo, 2020). Sehingga, upaya pembatasan sosial yang dilakukan oleh pemerintah tidak hanya menimbulkan dampak pada sektor sosial tetapi juga pada sektor perekonomian di Indonesia (Romlah, 2020).

Selama pandemi, berdasarkan informasi dari sumber yang didapatkan yaitu KOMPAS (2020), per 7 April 2020 Kementerian Ketenagaan (Kemnaker) mencatat sebanyak 29.977 perusahaan pada sektor formal melakukan pemutusan hubungan kerja dan merumahkan pekerjanya. Selain dari fenomena pemutusan hubungan kerja, terdapat sebuah kekhawatiran yang timbul pada masa pandemi. Berdasarkan informasi sumber berita BISNIS (2020), per 13 Juli 2020 terdapat survei yang

dilakukan oleh YouGov pada 26 negara yang menunjukkan bahwa konsumen pada seluruh dunia merasa khawatir akan pekerjaan dan anggaran rumah tangga.

Kemudian juga, di dapat dari sumber informasi berita KOMPAS (2020), per 5 Juni 2020 hasil survei PPM Manajemen yang mencatat selama masa pandemi Covid-19 sebanyak 80 persen pekerja mengalami gejala stres yang diakibatkan oleh berbagai macam hal, salah satunya adalah kekhawatiran akan kesehatan dan keselamatan. Sehingga, dari situasi yang terjadi pada saat ini yaitu pandemi Covid-19, membuat penulis tertarik untuk melihat stres kerja pada karyawan.

Pada sebuah perusahaan, karyawan sering kali berhadapan dengan berbagai masalah yang dapat menjadikan pemicu seseorang mengalami stres (Andriani, 2014). Wahyuni, Taufik dan Ratnawati (2016) mengatakan individu mendapati atau tidaknya stres tergantung kepada karakteristik individu tersebut, ada pula individu yang cenderung tidak terlalu memikirkan sesuatu sehingga tidak mudah stres. Menurut Robbins dan Judge (dalam Vandiya & Etikariena, 2018), stres merupakan respon adaptif atas kondisi yang individu anggap menantang atau mengancam keselamatan individu.

Stres sendiri terbagi menjadi dua, yaitu stres positif (*eustress*) dan stres negatif (*distress*) (Vandiya dan Etikariena, 2018). Individu dengan stres positif akan cenderung dapat membangkitkan dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan, mengubah lingkungan dan sukses dalam menghadapi tantangan dalam kehidupan. Sedangkan, stres dikatakan negatif jika ditemukan adanya penyimpangan dalam sikap, fisiologis dan psikologis individu (Robbin & Judge, 2015; dalam Vandiya & Etikariena, 2018). Stres yang tidak ditangani dengan baik

akan mengakibatkan ketidakmampuan individu dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungannya baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan di luarnya (Andriani, 2014).

Dalam sebuah perusahaan, pekerjaan yang diberikan dapat mengakibatkan stres kerja. Stres dalam pekerjaan didefinisikan sebagai sebuah respon emosional dan fisik yang mengganggu atau merugikan, yang terjadi ketika tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau keinginan pekerja (Kasmarani, 2012). Lalu, terdapat definisi stres lain menurut Bell, Rajendran & Theiler (2012; dalam Vandiya & Etikariena, 2018) yang di definisikan sebagai sesuatu pada lingkungan kerja yang dipersepsikan semacam tuntutan atau ancaman, yang menimbulkan ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan. Kemudian, menurut Andriani (2014) apabila pekerjaan seseorang melebihi kapabilitas individu hal tersebut akan memunculkan adanya tekanan yang dirasakan oleh karyawan sehingga dapat memicu timbulnya stres kerja.

Dalam pekerjaan, terdapat faktor-faktor yang dapat menjadi sumber adanya stres dalam pekerjaan yaitu faktor intrinsik dalam sebuah pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi atau pekerjaan dan ciri-ciri individu (Kasmarani, 2012). Selain itu, menurut Rustiana dan Cahyati (2012) dalam lingkungan kerja terdapat ketegangan yang sering dialami oleh karyawan yang dapat mengganggu situasi kerja serta mempengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Munculnya ketegangan tersebut dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu masalah organisasi pada lingkungan

kerja, faktor karyawan, dan hal yang berhubungan dengan masyarakat (Eka, Griffin & Robert, 2010; dalam Rustiana & Cahyati, 2012).

Menurut Kasmarani (2012) stres kerja dapat menimbulkan macam-macam dampak salah satunya adalah menurunnya kesehatan dan timbulnya suatu penyakit. Sedangkan menurut Aldi dan Susanti (2019) terdapat dua dampak yang diakibatkan oleh stres kerja yaitu gejala fisik maupun psikis, gejala fisiologis merupakan perubahan individu pada metabolisme, meningkatnya tekanan darah, munculnya serangan jantung, dan timbulnya rasa sakit pada kepala. Sedangkan, gejala psikologis sendiri merupakan rasa cemas, depresi, kegelisahan, gugup, dan sikap agresif dengan orang lain. Robbins dan Judge (2008; dalam Noor, Rahardjo & Ruhana, 2016) mengatakan bahwa terdapat salah satu dampak stres secara psikologis yaitu menurunnya kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja sendiri merupakan sikap individu secara emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Terdapat sebuah penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kinerja, motivasi kerja dengan stres kerja (Naradhipa & Azzuhri, 2016). Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika motivasi kerja seseorang tinggi hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dan begitupula sebaliknya. Kemudian, hubungan kinerja, motivasi dengan stres adalah ketika seseorang sedang mengalami tingkat stres yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh individu akan cenderung buruk (Naradhipa & Azzuhri, 2016).

Kemudian terdapat penelitian yang dilakukan oleh Noor, Rahardjo dan

Ruhana (2016) yang mengatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari paragraf diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja seseorang yang dimana membuat penulis tertarik untuk melihat dan mengetahui apakah terdapat stres kerja pada perusahaan PT Camiloplas Jaya Makmur.

Menurut sumber informasi yang didapat yaitu Okefinance (2019), per 21 November 2019 Kementerian Perindustrian mencatat pada tahun 2018, pertumbuhan industri plastik dan karet bertumbuh sebesar 6,92% yang dimana terdapat peningkatan dari tahun sebelumnya. Sedangkan di awal tahun 2020, menurut sumber informasi yang didapat yaitu KOMPAS (2020), per 7 Mei 2020 Inaplas (Asosiasi Industri Olefin, Aromatik dan Plastik Indonesia) mengoreksi target industri sebanyak dua kali yang disebabkan oleh pandemi Covid-19. Padahal, Inaplas sendiri pada awal tahun telah memprediksikan bahwa industri kimia dan plastik dapat bertumbuh pada kisaran 5,2 persen, akan tetapi di masa pandemi ini Inaplas merevisi target pertumbuhan menjadi sebanyak 2,5 persen.

PT Camiloplas Jaya Makmur merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang plastik yang berlokasi di Desa Pasir Bolang, kecamatan Tiga Raksa kabupaten Tangerang. PT Camiloplas Jaya Makmur sendiri merupakan perusahaan yang berfokus pada berbagai macam jenis produk plastik seperti botol, tray, toples dan lain-lain. Berbeda dengan perusahaan-perusahaan lain, pada masa pandemi PT Camiloplas Jaya Makmur tidak melakukan pemutusan hubungan kerja pada karyawan. Namun, usaha yang dilakukan PT Camiloplas Jaya Makmur untuk

menghindari adanya pemutusan hubungan kerja adalah dengan melakukan pergantian karyawan yang masuk dan membatasi jumlah karyawan yang kerja perharinya, seperti contoh karyawan yang tadinya bekerja setiap hari namun pada masa pandemi ini harus bekerja tiga sampai empat hari per minggu untuk bergantian dengan karyawan lainnya.

Selama pandemi Covid-19, terdapat kebijakan-kebijakan untuk ditaati oleh karyawan. Beberapa kebijakan yang terdapat pada PT Camiloplas Jaya Makmur yaitu dengan melakukan pengecekan suhu karyawan menggunakan *thermogun* ketika masuk perusahaan maupun keluar perusahaan, mendisinfektan seluruh badan ketika masuk ke dalam pabrik, mewajibkan para pekerja menggunakan *face mask* dan *face shield* di dalam perusahaan, rajin mencuci tangan, mengutamakan kebersihan dalam setiap area perusahaan, menerapkan *physical distancing* dalam aktivitas kerja yaitu dengan menjaga jarak pekerja minimal 1 meter dalam setiap aktivitas kerja. Kemudian, upaya perusahaan untuk mencegah dan menjaga karyawan perusahaan dari Covid-19 adalah dengan memberikan asupan Vitamin C untuk seluruh karyawan dan menyediakan *hand sanitizer* pada setiap area perusahaan.

Setelah melakukan kerja praktik kurang lebih dua bulan, penulis mendapat gambaran bahwa di dalam perusahaan terdapat fenomena yang terjadi yaitu kelelahan bekerja. Menurut hasil wawancara *informal* dari *staff human resources*, penulis mendapat hasil bahwa pada departemen produksi banyak karyawan yang merasa kelelahan dalam bekerja terutama pada saat mengambil jam lembur. Kemudian setelah diteliti lebih dalam, penulis mendapatkan bahwa selain

departemen produksi terdapat departemen lain yaitu departemen produksi, *quality control*, dan *maintenance* sering kali mengambil jam lembur.

Dalam bekerja, terkadang beberapa karyawan perusahaan diharuskan untuk mengambil jam lembur. Pada PT Camiloplas Jaya Makmur, pekerja yang mengambil jam lembur akan bekerja sekitar satu hingga dua jam kerja tambahan. Namun, terdapat batas maksimal untuk pekerja yang mengambil jam lembur yaitu karyawan tidak dapat mengambil jam lembur lebih dari tiga jam per hari. Hal yang menyebabkan terjadinya lembur pada karyawan yaitu *target* pekerjaan yang belum tercapai, terdapat kendala pada mesin seperti kerusakan atau kemacetan dalam mesin dan kondisi personel yang kurang.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai fenomena kelelahan dalam bekerja, penulis melakukan wawancara kepada karyawan di departemen produksi, *quality control* dan *maintenance*. Dari hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan produksi M (2020) mengatakan bahwa terkadang terdapat rasa lelah ketika mengambil jam lembur namun hal tersebut sudah terbiasa. Lalu, hasil wawancara salah satu karyawan *quality control* T (2020) mengatakan bahwa ketika bekerja lembur ia mengalami kelelahan secara fisik, pikiran dan menyebabkan kurang tidur. Kemudian, dari hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan *maintenance* J (2020) mengatakan bahwa ketika lembur ia mengalami kelelahan dan menyebabkan kurang istirahat. Dari kesimpulan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa jam lembur dapat menyebabkan kelelahan dalam bekerja.

Dalam pekerjaan, kelelahan dalam bekerja merupakan hal yang sering dialami oleh karyawan. Menurut Gibson (dalam Zagladi, 2005; dalam Febriana,

2013) beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan kelelahan secara fisik dan emosi yang kemudian hal tersebut akan menjadikan sumber dari stres. Kemudian menurut Widyasari (dalam Anggreani, 2008; dalam Febriana, 2013), kelelahan dapat menurunkan kapasitas kerja dan ketahanan kerja, yang diidentifikasi dengan adanya rasa lelah, motivasi menurun dan aktivitas menurun dimana apabila tidak terdapat keseimbangan dengan kerja fisik akan menyebabkan konsentrasi, efektivitas dan kemampuan menurun yang akan berlanjut mengakibatkan stres kerja. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kelelahan dalam bekerja dapat berdampak ke stres kerja dan hal tersebut dapat berdampak buruk ke dalam pekerjaan.

Pada perusahaan, masing-masing departemen memiliki sebuah tuntutan dalam pekerjaan. Pada bagian produksi karyawan dituntut untuk selalu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Lalu, pada bagian *quality control* karyawan dituntut untuk tidak mendapat komplain dari pelanggan, mencapai target sasaran mutu, dan melakukan pengecekan dengan standar yang ditentukan. Kemudian, pada bagian *maintenance* karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan mesin secara berkala dan melakukan pendataan pada *sparepart* mesin. Dalam pekerjaan tentu terdapat konsekuensi jika tuntutan pekerjaan tidak terpenuhi, dalam setiap bagian biasanya karyawan akan ditegur terlebih dahulu oleh atasan kemudian jika memang sudah parah maka karyawan akan diberikan surat peringatan oleh atasan.

Selama masa pandemi, berbagai macam situasi yang berlangsung memberikan dampak kepada masyarakat secara psikologis (WHO, 2020; dalam Rinaldi & Yuniasanti, 2020). Salah satu respon umum yang terjadi adalah

kecemasan (Nevid, Rathus & Greene, 2018; dalam Rinaldi & Yuniasanti, 2020). Hal ini dikarenakan pandemi Covid-19 menjadikan sebuah sumber stressor yang berat. Dari hasil wawancara beberapa karyawan perusahaan, penulis mendapatkan hasil bahwa pada masa pandemi ini karyawan PT Camiloplas Jaya Makmur merasa khawatir terutama pada kesehatan, pemutusan hubungan kerja dan kesehatan mental. Dibalik kekhawatiran tersebut, terdapat hal yang membuat karyawan PT Camiloplas Jaya Makmur tetap bekerja pada situasi pandemi yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup, kebutuhan keluarga, dan tanggung jawab sebagai karyawan.

Untuk melihat tidaknya fenomena stres kerja pada karyawan, penulis melakukan wawancara kepada masing-masing departemen. Menurut salah satu karyawan produksi M (2020), hal yang menyebabkan terjadinya stres dalam pekerjaan adalah ketika produksi tidak mencapai target, terdapat komplain, retur pada pelanggan dan ketika telah melaksanakan pekerjaan tetapi hasil pekerjaan tersebut tidak dilihat oleh atasan. Lalu, menurut salah satu karyawan *quality control* T (2020) hal yang menyebabkan terjadinya stres kerja adalah faktor kelelahan, kurang istirahat, kondisi badan yang kurang fit dan ditambah dengan pekerjaan yang menumpuk dan terdapat konflik antara departemen. Kemudian, menurut salah satu karyawan *maintenance* J (2020) hal yang membuat terjadinya stres dalam pekerjaan adalah pekerjaan yang tidak sesuai target dan kurangnya istirahat.

National Institute for Occupational Safety and Health (1999), dilihat dari salah satu kondisi *the design of the task* dimana dikatakan bahwa terdapat kondisi dalam pekerjaan seperti beban dalam pekerjaan yang berat, waktu istirahat yang jarang, jam kerja yang panjang dan adanya shift kerja yang dapat menjadikan

seseorang mengalami stres. Kemudian, dilihat dari hasil wawancara yang didapat dari beberapa karyawan perusahaan pada bagian produksi, *quality control* dan *maintenance* terdapat kesesuaian dengan teori *National Institute for Occupational Safety and Health*. Sehingga, dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kelelahan dapat menjadi salah satu kondisi yang menyebabkan terjadinya stres dalam pekerjaan.

Oleh karena itu dari beberapa kesimpulan diatas, penting untuk meneliti tingkat stres kerja pada perusahaan. Mengingat adanya situasi yang terjadi saat ini yaitu pandemi Covid-19, membuat beberapa perubahan pada sistem kerja perusahaan PT Camiloplas Jaya Makmur dimana perusahaan harus memberlakukan kebijakan seperti membatasi karyawan yang masuk dan karyawan dapat di *off*-kan untuk bergantian dengan karyawan lainnya. Kemudian, situasi pandemi ini juga membuat kekhawatiran tertentu terutama pada kesehatan yang dimana karyawan harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Lalu, menurut hasil wawancara dan pengamatan penulis terdapat beberapa faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan. Sehingga pada penelitian ini sangat penting untuk melihat tingkat stres kerja pada karyawan perusahaan PT Camiloplas Jaya Makmur.

1.2 Tujuan Magang

Di luar dari syarat kelulusan guna memperoleh gelar S1 Sarjana Psikologi Universitas Pelita Harapan, adanya tujuan dari kerja praktik yang dilakukan oleh penulis, yaitu:

1. Memperoleh pengalaman dunia kerja pada bidang psikologi industri dan organisasi, yang terdapat pada bagian *Human Resources*.
2. Memperoleh gambaran proses rekrutmen pada perusahaan PT Camiloplas Jaya Makmur
3. Menerapkan teori psikologi khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi yang dapat membantu adanya proses rekrutmen.
4. Memperoleh adanya gambaran manajemen sumber daya manusia.
5. Melihat dan menganalisis gambaran stres kerja karyawan PT. Camiloplas Jaya Makmur

1.3 Lokasi Magang

Penulis melakukan kegiatan magang di perusahaan PT Camiloplas Jaya Makmur yang beralamat di jalan Raya Aria Jaya Santika No.18, Pasir Bolang, Tiga Raksa, Tangerang.

1.4 Waktu Magang

Praktik magang ini berlangsung sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pada prasyarat kelulusan S1 Psikologi Universitas Pelita Harapan yaitu mengikuti batas minimum praktik kerja yaitu 360 jam. Penulis melakukan kegiatan magang selama tiga bulan yaitu pada bulan Agustus 2020 dan diakhiri pada bulan Oktober 2020.