

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada era modern ini, setiap orang berusaha keras untuk dapat menafkahi keluarganya, sehingga untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, manusia tidak akan lepas dari bekerja. Kata “kerja”, didefinisikan sebagai kegiatan yang dilakukan setiap orang untuk menafkahi keluarganya. Namun, di dalam kehidupan kerja, pasti akan berhadapan dengan banyak tekanan dari pekerjaan dan lingkungan kerja yang dapat memicu dan menimbulkan *stress* (Riggio, 2009). Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Inggris oleh Labour Force Survey pada tahun 2014, dilihat bahwa terdapat 1.380 kasus stress kerja dari total 100.000 pekerja yang ada dan ditemukan juga 440.000 kasus stress akibat pekerjaan yang membuat mereka merasa sakit. Individu tersebut merasa sakit, karena stress kerja memang terbukti bisa menimbulkan penyakit fisik dan bisa mengganggu kesehatan mental seseorang (Bhui, Dinos, Galant-Miecznikowska, Jongh, & Stansfeld, 2016). Saat stress tersebut sudah mengganggu kesehatan mental individu, akibat buruk seperti perilaku bunuh akan lebih mungkin timbul.

Di Indonesia sendiri, terdapat beberapa fenomena yang terjadi karena stress kerja. Pada tahun 2018, ada seorang karyawan Bank ternama di Indonesia yang bunuh diri di daerah Jakarta Pusat karena diduga mengalami stress kerja (Baskoro, 2018). Sebelumnya, pada tahun 2016, ada kejadian serupa yang dialami oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang memilih untuk mengakhiri hidupnya karena memiliki tekanan kerja yang terlalu banyak sehingga merasa stress (JPNN, 2016).

Kedua kejadian tersebut menggambarkan betapa berbahayanya stress kerja bagi kesehatan mental karyawannya.

*Stress* didefinisikan sebagai reaksi organisme terhadap keadaan terancam maupun tertekan. *Stress* juga dihasilkan oleh reaksi rantai hormon neuroendokrin yang terjadi dalam tubuh (Selye, 1950). Hal-hal yang terjadi di pekerjaan maupun lingkungan yang memberi tekanan pada individu dapat menjadi sumber *stress* bagi individu. Riggio (2009) menjelaskan bahwa ada dua jenis *stress*, yaitu *situational stress* dan *dispositional stress*. *Dispositional stress* merupakan *stress* yang timbul dari dalam diri individu karena dipengaruhi oleh karakteristik seseorang. Sedangkan *situational stress* merupakan *stress* yang dipicu oleh faktor yang ada di lingkungan seperti rumah, kantor, hubungan *interpersonal* (Riggio, 2009). Dalam lingkungan kantor atau pekerjaan, perselisihan dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan salah satu contoh dari *situational stress* dan hal tersebut juga bisa menjadi salah satu penyebab dari *stress* kerja.

Stres kerja didefinisikan sebagai respons secara fisik maupun emosional yang dapat membawa dampak bagi para pekerja yang dapat terjadi ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan karyawan (National Institute for Occupational Safety & Health, 1999). Dan juga didukung dari definisi Robbins (2006), bahwa *stress* kerja adalah kondisi yang timbul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Pada setiap individu, sumber *stress* kerja bisa berbeda-beda. Salah satu hal utama yang bisa memicu *stress* kerja adalah beban pekerjaan. Beban pekerjaan yang berlebih ini membuat individu mengalami ketegangan. Ketegangan yang terus menerus ada akan menimbulkan *stress* kerja terutama ketika individu tersebut memiliki banyak beban kerja yang diikuti dengan tuntutan akan waktu penyelesaian pekerjaan (Chandra & Andriansyah, 2017). Tuntutan akan waktu penyelesaian juga bisa menjadi salah satu sumber *stress* individu, karena individu harus bekerja ekstra dan terkadang sampai melupakan waktu istirahat mereka. Selain itu, masalah seperti konflik dengan tim dan suasana pekerjaan juga bisa mempengaruhi *stress* kerja.

*Stress* kerja yang dialami tentunya bisa menimbulkan dampak negatif bagi karyawannya. Dampak yang bisa muncul saat seorang pekerja mengalami *stress* kerja adalah dampak pada diri mereka dan juga dampak pada kinerja perusahaan. Sopiah (2008) memaparkan bahwa dampak bagi diri sendiri yang mungkin muncul adalah dampak pada kesehatan fisik, psikologis, dan perilaku. Dampak fisik yang mungkin terjadi adalah nafas memburu, mulut, tenggorokan kering, sakit kepala, kelelahan, gangguan tidur, tekanan darah tinggi hingga penyakit jantung. Selanjutnya, dampak psikologis yang akan timbul adalah ketidakpuasan kerja, depresi, murung dan kurang bersemangat. Lalu, dampak perilaku yang mungkin muncul adalah kinerja kerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah mengambil keputusan, agresi dan absensi dalam kerja. Selain dampak pada diri sendiri, dampak pada perusahaan juga bisa timbul. Ketika seorang karyawan mengalami *stress* kerja, kinerja mereka bisa saja menurun dan akhirnya hal tersebut juga merugikan perusahaan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian dari Fahmi (2016)

yang menyatakan bahwa ketika individu mengalami stress kerja maka semangat kerja dan produktivitas karyawan akan menurun. Hal ini tentunya akan berdampak buruk juga terhadap perusahaan, karena karyawan akan lebih sering absen, tidak fokus dalam bekerja, dan mungkin terjadinya perpindahan karyawan. Maka dari itu, berdasarkan fenomena dan dampak dari stress kerja, peneliti merasa bahwa penting untuk dapat mengidentifikasi *stress* kerja pada karyawan perusahaan, terutama jika perusahaan tempat mereka bekerja memiliki potensi untuk mengakibatkan stress.

Salah satu pemicu yang dapat menimbulkan stres pada karyawan suatu perusahaan adalah beban kerja yang berlebih. Perusahaan memiliki beban kerja yang berlebih salah satunya disebabkan karena faktor eksternal, yaitu keharusan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Saat ini, salah satu perusahaan atau industri yang sedang mengalami persaingan yang berat adalah industri kecantikan. Beratnya persaingan ini dikarenakan adanya peluang yang sangat besar di dalam industri tersebut. Dengan jumlah penduduk sekitar 250 juta jiwa, menjadikan Indonesia sebagai pasar yang menjanjikan bagi perusahaan kosmetik. Di Indonesia, banyak sekali perusahaan - perusahaan di bidang kecantikan yang juga menjual produk serupa melalui penjualan *online* dan *offline*. Hal ini dibuktikan oleh data yang dikemukakan oleh Kementerian Perindustrian, dimana sampai tahun 2017 tercatat ada 760 perusahaan kosmetik di Indonesia. Tidak hanya bersaing dengan perusahaan kosmetik dalam negeri, namun Ketua Umum Perhimpunan Perusahaan dan Asosiasi Kosmetika, Ibu Putri Wardani juga menyatakan bahwa perusahaan kosmetik Indonesia juga bersaing dengan perusahaan kosmetik luar negeri yang diimpor ke Indonesia (Alika, 2019). Banyaknya produk kosmetik yang diproduksi untuk memenuhi kebutuhan

fungsional maupun emosional bagi konsumen ini membuat begitu banyak produsen untuk berusaha meraih peluang bisnis demi mendapatkan keuntungan yang besar. Maka, untuk menanggapi persaingan tersebut, perusahaan kecantikan dalam negeri pasti harus terus berinovasi untuk bisa terus maju. Oleh karena itu, tentunya beban pekerjaan dan waktu kerja pada perusahaan kosmetik juga bisa menjadi berlebihan, yang akhirnya akan menyebabkan stres kerja bagi karyawannya.

Salah satu perusahaan di bidang kecantikan yang cukup berhasil dengan membuat dan memproduksi produknya sendiri yaitu PT. Mica Jaya Pratama dengan penjualan produknya yang dikenal sebagai Mineral Botanica. Perusahaan PT. Mica Jaya Pratama adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kosmetik, perusahaan ini merancang, membuat, serta mendistribusikan produk-produknya melalui pasar modern, seperti *drugstore*, *department store*, dan *online marketplace*. Di dalam perusahaan ini terbagi dalam beberapa divisi seperti HRD, Marketing Communication, Brand Manager, Creative, dll.

Di dalam suatu perusahaan tentunya terdapat suatu tantangan tersendiri, dimana salah satu tantangan yang dihadapi oleh PT. Mica Jaya Pratama adalah kurangnya karyawan dan hubungan dengan rekan kerja. Para karyawan yang bekerja di *head office* PT. Mica Jaya Pratama, dapat dikatakan informasi dari divisi hanya terdiri 2-3 orang saja dan juga ada beberapa divisi yang terdapat kekosongan pekerja kecuali pada divisi BA. Selain pekerja yang kurang, belakangan ini ada beberapa karyawan yang juga *resign* dari perusahaan. Kurangnya jumlah pekerja membuat beban beberapa pekerja di *head office* semakin bertambah karena harus menyelesaikan tugas utamanya dan juga merangkap tugas dari divisi lainnya. Adanya kondisi pandemi juga membuat para karyawan harus menunda pekerjaan

seperti mengunjungi cabang-cabang toko dan harus menyelesaikan pekerjaan mereka di saat masuk kantor. Hal tersebut juga mempengaruhi tingkat *stress* seseorang karena dimarahi dan berseteru dengan rekan kerjanya dan menambah beban pekerjaan dan menghambat produktivitas karyawan. Dari wawancara singkat yang peneliti lakukan, narasumber 1 mengatakan bahwa selama bekerja di PT. Mica Jaya Pratama selama 5 bulan, narasumber merasakan selama bekerja narasumber mendapat *support* yang cukup dari rekan-rekan kerjanya. Narasumber mengatakan beban kerja dan tuntutan kerja yang dirasakan adalah bekerja untuk serba cepat, seperti cepat dalam beradaptasi dan cepat tanggap. Narasumber juga merasakan *stress* karena narasumber merupakan karyawan *finance* yang sebelumnya bekerja sebagai *staff* HRD tetapi dipindahkan untuk membantu di bidang *finance*, sehingga belum terbiasa dengan *job description* yang diberikan dan narasumber masih dapat mengatasinya dengan mengambil waktu istirahat sejenak. Lalu pada wawancara dengan narasumber 2, narasumber masih perlu merangkap pekerjaan dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekannya tetapi narasumber mengaku pernah melihat argumen antar rekan kerjanya mengenai pekerjaan. Peneliti juga melakukan observasi yang dilakukan di PT. Mica Jaya Pratama, dan peneliti juga menemukan bahwa ada karyawan yang saling berargumen dengan rekan kerja karena masalah yang dihadapi. Perbedaan pendapat merupakan hal yang wajar, tetapi juga dapat berubah menjadi sebuah konflik dimana memiliki dampak negatif yaitu terjadinya penyusutan dalam komunikasi antara pihak yang berkonflik., sikap bermusuhan dan pengembangan agresi., konformitas berlebihan terhadap tuntutan tuntutan kelompok (Winardi. J., 2002). Hal ini juga dilihat dapat sebagai pemicu *stress* karena dari perbedaan pendapat dan masalah yang tidak terselesaikan dapat menjadi

beban pikiran bagi karyawan dan membuat karyawan tidak fokus bekerja dan mempengaruhi produktivitas kerja. Karyawan yang tidak produktif akan merugikan diri sendiri, yaitu membuat kehidupan kantor dan kehidupan diluar kantornya menjadi tidak seimbang, karena harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada. Maka, dari itu, hal itu dapat menjadi salah satu hal yang menimbulkan stres kerja. Stress dalam kerja ini tentunya tidak bisa diremehkan karena hal ini bisa saja berdampak pada produktivitas dan performa karyawan, serta berdampak pada keuntungan perusahaan. Dari fenomena yang terjadi langsung di PT Mica Jaya Pratama (Mineral Botanica) dan dampak yang akan terjadi jika karyawan stress kerja, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana gambaran *stress* kerja pada karyawan PT Mica Jaya Pratama (Mineral Botanica).

## **1.2 Tujuan Magang**

Tujuan dari magang yang dilakukan penulis di Mineral Botanica antara lain:

1. Mengetahui gambaran struktur organisasi pada perusahaan
2. Mengetahui gambaran *stress* yang dialami karyawan ( sumber *stress*, dampak dari *stress*).
3. Membuat laporan dari pengalaman magang yang berdasar pada teori psikologi.

## **1.3 Ruang Lingkup dan Batasan**

Laporan magang ini dibuat untuk fokus kepada *stress* kerja yang dialami oleh para karyawan yang bekerja di *Head Office* Mineral Botanica. Dalam laporan ini akan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi sumber *stress*,

serta melihat dampak yang ditimbulkan, dan juga cara para karyawan dan perusahaan untuk mengatasi *stress* tersebut.

#### **1.4 Lokasi dan Waktu Magang**

Lokasi magang dilakukan di *Head Office* yang beralamat Jl. Marina Indah Blok G No. 57 Rukan Eksklusif Bukit Golf Mediterania, Pantai Indah Kapuk, Jakarta Utara. Penulis melakukan kegiatan magang selama 4 bulan dengan waktu kerja hari Senin sampai Selasa, dan Kamis sampai Jumat, dari pukul 08.30 sampai 17.30.

