

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Meerkats Flexipack Indonesia merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang berada di Tangerang. Penulis masuk dan magang di perusahaan tersebut, guna menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat kelulusan. Penulis melakukan beberapa *interview* singkat dan observasi kepada beberapa karyawan yang bekerja, setelah memperoleh informasi tentang keluhan yang sudah diterima, penulis merasa perlu untuk membuat laporan mengenai tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Meerkats Flexipack Indonesia. Stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT. Meerkats Flexipack Indonesia dikarenakan ada perasaan kurang nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Fenomena ini didapatkan melalui dari hasil *interview* singkat dan penulis melihat beberapa hal penting yang dapat dilihat bahwa karyawan mengalami stres kerja. Penulis mendapatkan informasi bahwa para karyawan yang bekerja di perusahaan ini, mendapatkan tekanan dari lingkungan sekitar mereka dan tekanan dari pekerjaan, berfokus pada tekanan karena pekerjaan yang terlalu banyak yang harus dikerjakan, pekerjaan yang tidak sesuai dengan jabatan yang dipegang, dan harus dikerjakan karena tugas yang diberikan oleh atasan, melalui *interview* singkat dengan karyawan:

Kutipan *interview* singkat peneliti dengan subjek sebagai berikut: “*Saya disini bekerja seperti tidak jelas jobdesknya apa, karena semua dikerjakan, semua meminta tolong kepada saya untuk membantu pekerjaan mereka, padahal itu pekerjaan mereka dan seharusnya mereka sendiri sanggup mengerjakan pekerjaan tersebut. Sehingga terkadang sedikit kesal karena pekerjaan yang*

terus datang dan ada malas juga jadinya kerja.” (Wawancara subjek, 11 November 2020). Subjek menunjukkan perasaan yang malas dalam bekerja, menceritakan dengan selalu menggerakkan tangan dan adanya ekspresi muka marah.

Kutipan *interview* singkat peneliti dengan subjek yang menyatakan banyaknya pekerjaan yang dipegang, sebagai berikut: *“Kerjaan di sini kadang bingung kerjainnya, karna banyak banget orang yang minta tolong dan atasan yang kadang juga ga kasih tugas yang jelas, jadi kadang ngerjain tugas yang bukan tugas sendiri, jadinya agak malas kerja karna kerjaan yang jadinya numpuk, belum selesai satu sudah di suruh yang lain.* (Wawancara, 28 Mei 2021). Subjek menunjukkan ekspresi seperti orang yang kelelahan selama proses *interview*.

Tekanan dari ruang lingkup sesama karyawan yaitu teman kerja yang membuat kurang nyaman seperti kurangnya dukungan dan bantuan dalam mengerjakan tugasnya dari sesama karyawan yang cenderung bersifat *selfish* sehingga menambah stres yang karyawan alami, sehingga karyawan yang stres, berfikir untuk keluar dari pekerjaan di perusahaan ini, tetapi karyawan masih membutuhkan pekerjaan ini dan melanjutkan pekerjaan dengan perasaan yang kurangnyaman atau stres selama bekerja di perusahaan, melalui *interview* singkat dengan karyawan:

Kutipan *interview* singkat peneliti dengan subjek sebagai berikut: *“Kerja disini seperti berjuang untuk diri sendiri aja, itu yang paling penting, karena orang-orang di sekitar sulit untuk diajak kerja sama, ada yang moodnya tidak jelas, egois, banyaklah. Berfikir keluar sih ada, tapi karna lagi Covid ini kan susah cari pekerjaan, jadi pertahankan aja dulu apa yang ada”* (Wawancara subjek, 12 November 2020). Subjek menunjukkan emosi kesal saat menceritakan tentang rekan kerja dan menunjukkan ekspresi muka senyum yang menunjukkan bahwa subjek sabar dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan.

Gaji karyawan yang tidak kunjung naik serta janji yang diharapkan bisa menaikkan gaji karyawan yang pada kenyataannya bukan sesuatu yang benar dan perasaan takut mengungkapkan perasaan dan isi pikiran karyawan, melalui *interview* singkat dengan karyawan:

Kutipan *interview* singkat peneliti dengan subjek sebagai berikut: “*Saya kerja di sini sudah sangat lama, dulu gaji sempat umr, tetapi semakin ke belakang ini, sekarang gaji saya belum umr dan lucunya gaji yang diterima karyawan lama dan baru ada yang sama, saya juga masih karyawan kontrak dari dulu sampai sekarang. Sempat ada informasi dari atasan untuk rapel karyawan tetapi setelah ditunggu 3-4 hari, ternyata semuanya bohong, padahal semua karyawan yang saya temui selalu bertanya “rapel jadi?” “rapel bagaimana?”*”. Kami mau demo tapi takut, jadi ya sudahlah jalani saja. (Wawancara subjek, 23 November 2020). Subjek menunjukkan ekspresi muka marah selama proses *interview* berlangsung dan selalu menggerakkan tangan menunjukkan kemarahan dan perasaan kesal yang dialami.

Kerja merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari seseorang. Pengertian kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2019) merupakan kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah dan sebagai sumber mata pencaharian. Kerja merupakan sumber penghasilan, sumber kesenangan, gengsi, aktualisasi diri dan tekanan kerja (Supriyadi, 2003). Perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan merupakan penyebab dari stres kerja (Anwar, 1993). Anoraga (2001) memberikan definisi untuk stres kerja yaitu tanggapan seseorang yang merasa terganggu atau yang menekan dirinya karena adanya perubahan di lingkungan pekerjaan. Robbins (2006) menyatakan stres kerja pada karyawan yaitu hal yang muncul karena adanya interaksi antar manusia dan pekerjaan lalu diartikan sebagai manusia yang mengalami perubahan yang memaksa menyimpang dari kehidupan normal manusia tersebut.

On-job stress dapat bersumber dari lingkungan pekerjaannya, seperti tekanan di dalam pekerjaan, beban kerja yang berlebihan konflik antar individu tersebut dengan individu yang lain dan berbagai bentuk perubahan yang terjadi di dalam perubahan (Handoko, 2001). Dalam ruang lingkup stres pekerjaan faktor masalah antar individu dan lingkungan kerja yang kurang kondusif

adalah salah satu contoh dari *On-job stress*. *Off-the-job stress* dapat bersumber dari masalah-masalah yang dialami oleh pribadi masing-masing orang, tergantung kepada masalah kehidupan yang dijalani orang tersebut (Handoko, 2001). Masalah finansial, kondisi fisik seseorang dan masalah pribadi lainnya adalah salah satu contoh dari *Off-the-job stress*.

Perusahaan adalah tempat di mana karyawan bekerja dan diberi imbalan yang dalam bentuk gaji atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Nurachmad (2010) menyatakan bahwa perusahaan adalah badan usaha yang berbentuk hukum atau tidak, milik perorangan, badan hukum baik swasta atau milik negara dengan memperkerjakan karyawan dengan memberi gaji atau upah atas pekerjaannya.

Menurut Handoko, (2011) menyatakan bahwa “Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang”. Tekanan-tekanan yang dialami dalam diri seseorang yang berasal dari lingkungan kerjanya dapat menjadi *stressor*. *Stressor* adalah suatu hal yang dapat diartikan sebagai penyebab timbulnya stres (Rasmun, 2004). Sumber stres yang dialami seseorang berbeda bergantung kepada kehidupan pribadi dari orang tersebut bagaimana orang tersebut berhubungan dengan lingkungannya atau masalah pribadi yang sedang dialami oleh orang tersebut, oleh karena itu stres dibagi menjadi dua macam yaitu *On-job stress (environment)* dan *Off-the-job stress (personal aspect)* (Handoko, 2001).

Karyawan adalah hal yang utama di dalam suatu perusahaan, karena jika tidak ada pekerja di dalam suatu perusahaan, aktifitas dalam suatu perusahaan tidak akan berjalan dan perusahaan tidak memiliki hasil. Karyawan adalah seseorang yang menyediakan jasa dalam bentuk pikiran atau tenaga dan mendapatkan balas jasa yang telah ditentukan terlebih dahulu (Hasibuan, 2002). Tertulis di dalam Undang-Undang tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 tahun 1969 tertulis bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil dari perkerjaan mereka kepada pengusaha dan pekerjaan yang diterima sesuai dengan keahliannya.

Seseorang yang disebut karyawan yang berhubungan (*Employee Relations*) dengan satu tempat yaitu organisasi atau suatu perusahaan yang jelas dalam hal teknis, fungsional dan tugas atau pekerjaan yang dihadapinya (Cutlip & Center, 1982). Pernyataan tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Ariani (2010) bahwa hubungan di dalam suatu organisasi atau perusahaan melibatkan pekerja atau karyawan, pemerintah dan termasuk masyarakat. Sehingga, karyawan di dalam suatu perusahaan saling berhubungan dengan yang lain, karena perusahaan menghasilkan suatu produk dan untuk menghasilkan produk tersebut, semua aspek di dalam perusahaan saling berhubungan. Dalam perusahaan atau organisasi yang saling berhubungan dengan karyawan, memberikan dampak berupa tekanan yang dialami karyawan. Robbins (2001) mengungkapkan tekanan dan tuntutan yang berlebih untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, tugas yang banyak, pimpinan yang tidak cocok dengan karyawan, dan rekan kerja yang tidak membuat nyaman adalah contoh hal yang dapat mempengaruhi penyebab stress pada karyawan di dalam suatu

organisasi atau perusahaan.

Menurut Rivai (2004) memberikan dampak dari stres yang dialami karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu memberikan dampak seperti dalam hal fisiologis, psikologis, perilaku dan menurunnya performa karyawan tersebut bekerja. Stres yang dialami karyawan memberikan dampak yang berbeda kepada pribadi masing-masing karyawan tersebut seperti *eustress* dan *distress* (Selye, 2010). Selye (2010) mendefinisikan *eustress* yaitu respon pribadi seseorang terhadap stres yang bersifat positif dan bersifat membangun. Melihat stres yang sedang dialami di dalam dirinya untuk membantu melewati tantangan yang dialami dan meningkatkan semangat untuk keluar dari stres tersebut (Walker, 2002). Selye (2010) mendefinisikan *distress* yaitu suatu respon diri seseorang yang bersifat negatif. Seseorang yang melihat stress adalah hal yang negatif akan cenderung bingung dan tidak memberikan performa yang maksimal (Walker, 2002).

Stres kerja yang dialami karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan menurun, ditandai dengan adanya perilaku mulai malas dalam bekerja (Ranupandojo dan Husnan, 2005). Kinerja adalah pencapaian di dalam pekerjaan yang sesuai dengan potensi yang dimiliki dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Robbins, 2006). Dalam hal kinerja yang menurun, sejalan dengan yang diungkapkan oleh Handoko (2009) Stres kerja yang dialami karyawan dapat merusak atau menghambat kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penelitian sebelumnya oleh Noor (2015) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan

adanya dampak yang signifikan tentang stres kerja terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil tersebut yang memiliki dampak pada stres kerja individu dan stres kerja organisasi sehingga peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian di PT. Meerkats Flexipack Indonesia ini untuk melihat gambaran stress yang ada di perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan masalah

Permasalahan yang penulis identifikasi, sebagai berikut: Bagaimana gambaran stres kerja di PT. Meerkats Flexipack Indonesia?

1.3 Tujuan Magang

Tujuan magang yang dilakukan penulis di divisi *Human Resources Development (HRD)* PT. Meerkats Flexipack Indonesia antara lain:

1. Mengetahui gambaran pekerjaan *HRD* dalam perusahaan tersebut.
2. Mengetahui gambaran stres yang dialami karyawan PT. Meerkats Flexipack Indonesia.
3. Membuat laporan dari pengalaman magang yang dilandasi oleh teori-teori psikologis yang penulis dapatkan melalui proses pendidikan.
4. Laporan yang dibuat berguna bagi atasan perusahaan PT. Meerkats Flexipack Indonesia agar mengetahui gambaran stress karyawan perusahaan tersebut.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil laporan ini akan memberikan wawasan baru dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang terkait dengan stres kerja. Laporan ini dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya dalam ruang

lingkup stres kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat secara praktis bagi institusi dan karyawan, yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Instansi

Bagi instansi, laporan ini dapat berguna dalam memberikan informasi dalam memahami keadaan karyawan mengenai stres kerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga, diharapkan dapat memperhatikan keadaan yang dialami karyawan dengan adanya campur tangan divisi *HRD* yang lebih untuk mengetahui keadaan perasaan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut.

b. Bagi Karyawan

Bagi karyawan, laporan ini dapat dijadikan informasi pada karyawan untuk evaluasi stres kerja yang ada di perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dapat lebih sadar akan keadaan rekan kerja dan diri sendiri tentang stres kerja di perusahaan tersebut.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan

Laporan ini berfokus pada stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT. Meerkats Flexipack Indonesia. Laporan ini penulis akan melihat faktor-faktor yang menjadi sumber stres, dampaknya bagi pihak karyawan dan perusahaan. Penulis tidak membatasi faktor usia dan jenis kelamin dari para karyawan.

1.6 Lokasi dan Waktu Magang

Kegiatan magang ini dilakukan di suatu perusahaan PT. Meerkats Flexipack Indonesia yang beralamat di jalan Pemda Tigaraksa, No.81, Cikupa,

Kadu Agung, Tigaraksa Kecamatan Tangerang, Banten 15720. Penulis memulai kegiatan magang pada bulan Oktober 2020 hingga Januari 2021 di perusahaan tersebut dengan waktu kerja hari Senin, Selasa, Kamis dan Jumat dari pukul 08.00 WIB hingga pukul 17.00WIB.

