

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres menjadi bagian yang tidak bisa dihindari oleh seorang pekerja. Stres merupakan suatu kondisi dimana terdapat adanya gangguan fisik serta mental akibat dari tekanan yang diperoleh dari dalam ataupun dari luar perusahaan, stres yang terjadi dalam lingkungan kerja diartikan sebagai stres kerja. Stres kerja dialami oleh berbagai bidang pekerjaan salah satunya yaitu bidang manufaktur. Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang menyediakan layanan dalam memproduksi sesuatu sesuai dengan permintaan konsumen oleh karena itu karyawan diharuskan untuk mengerjakan pekerjaan dalam batas waktu tertentu dengan banyaknya permintaan yang dihadapi, karyawan dapat mengalami stres di tempat kerja. PT. X adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri mesin-mesin pertambangan yang merupakan *main contractor* dari proyek yang sedang dikerjakan dengan melibatkan *subs contractor*.

Produksi utama dari PT. X ini adalah membuat mesin pertambangan yang sesuai dengan kriteria pesanan. PT. X memiliki karyawan tetap dan karyawan kontrak yang terdiri dari beberapa divisi yaitu welder, fitter, helper, SPV, formen, HSE, QC, *contruction*, *rigging*, DCC, HRD, *Facility*, *engineering* dan PMC. Karyawan PT. X mayoritas bekerja dilapangan terbuka serta alat yang digunakan oleh karyawan menghasilkan debu dan asap serta memiliki iklim cuaca yang tidak menentu hal tersebut dapat memicu stres.

Stres kerja yang terjadi pada karyawan menjadi permasalahan yang harus dihadapi dan diatasi oleh perusahaan hal ini dikarenakan karyawan merupakan aspek yang penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam melakukan pekerjaannya oleh karena itu karyawan diharapkan memiliki mental yang sehat. Berdasarkan data *Health and Safety Executive* tahun 2021 menunjukkan bahwa sebanyak 822.000 pekerja menderita stres terkait pekerjaan, depresi dan kecemasan. Sebanyak 451.000 kasus baru pekerja yang menderita stres terkait depresi atau kecemasan (Healty and Safety Executive, 2021) Stres kerja menjadi masalah yang cukup serius di Indonesia.

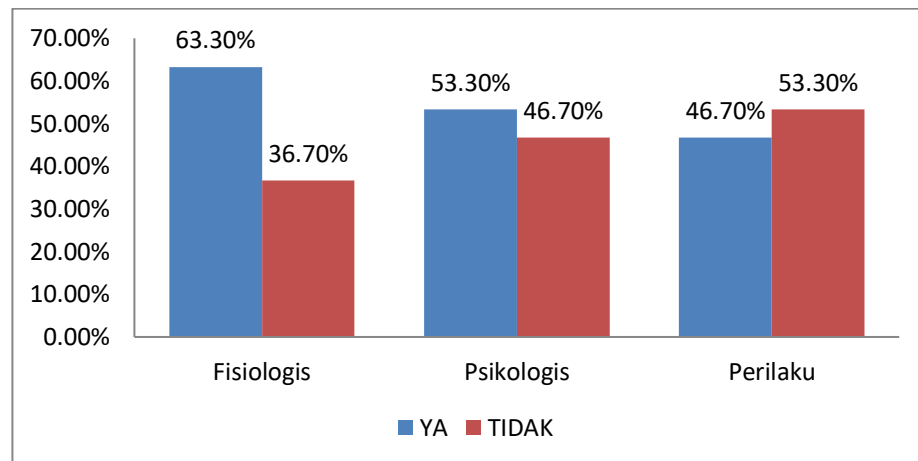
Bersumber dari hasil riset kesehatan dasar tahun 2018, bahwa jumlah gangguan mental sebanyak 10,36%, selanjutnya angka stres kerja sebanyak 58,89% (Kesehatan, 2019). Menurut data dari Badan Pusat Statistika tahun 2022, total angkatan kerja di Indonesia hingga 144,01 juta orang dan jumlah penduduk yang mempunyai pekerjaan sebanyak 135,61 juta orang (Ketenagakerjaan, 2022).

Penulis melakukan pra-penelitian pada tanggal 4 Desember 2023 disalah satu PT di Kota Batam yaitu PT. X dengan menggunakan aspek perilaku, aspek psikologis serta aspek fisiologis dan menyebarkan kuisisioner kepada 30 responden karyawan kontrak. Berdasarkan aspek-aspek tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami stres kerja. Hasil yang diperoleh dari aspek fisiologis terdapat 19 orang (63,3%) mengalami sakit kepala pada saat ataupun setelah bekerja, kemudian pada aspek psikologi menunjukkan bahwa terdapat 16 orang (53,3%) merasa tertekan sehingga menjadi cepat marah dan pada aspek perilaku

menunjukkan hasil terdapat 14 orang (46,7%) mengalami gangguan tidur, untuk lebih jelas bisa terlihat di diagram berikut :

Gambar 1.

Grafik hasil Pra-penelitian Stres Kerja Karyawan Perusahaan X



Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa banyak dari karyawan mengalami stres kerja selama bekerja. Semakin sering karyawan mengalami stres kerja maka akan menimbulkan berbagai dampak bagi karyawan yang mana stres kerja merupakan respon yang merugikan karyawan. Stres kerja yakni suatu respon psikologis serta fisik terhadap keadaan internal ataupun sebuah perubahan yang terjadi di lingkungannya yang dirasa memberi gangguan serta memberikan pengaruh di hasil kerja (Izzati & Mulyana, 2019). Permasalahan terkait stres kerja harus diperhatikan secara intensif, karena kondisi tersebut dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Stres kerja yang dialami karyawan bisa terjadi pada saat karyawan mengalami tekanan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi batas normal serta kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai. Ada beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh stres kerja, Hurrell *et al.* (dalam Asih et

al., 2008) faktor yang bisa menimbulkan stres kerja meliputi: peranan individu dalam organisasi, faktor dalam pekerjaan, hubungan pekerjaan, perkembangan karir, iklim dan struktur organisasi, tuntutan dan luar pekerjaan serta kepribadian. Faktor eksternal dan internal juga mampu mempengaruhi stres kerja. Faktor eksternal yang dimaksud disini yaitu konflik peran serta dukungan sosial yang bersumber dari hubungan dengan rekan kerja, atasan ataupun kolega dan faktor internal yang meliputi kepribadian seseorang itu sendiri (Zulfa, 2020).

Status karyawan kontrak juga dapat menjadi penyebab stres kerja, sistem kerja kontrak banyak menimbulkan pro dan kontra namun penerapan sistem tersebut tetap berjalan hingga saat ini. Karyawan kontrak cenderung memiliki rasa kurang nyaman dalam bekerja hal tersebut diakibatkan oleh status kerja yang sementara. Karyawan kontrak bekerja dalam kurun waktu yang telah disepakati sehingga sewaktu-waktu dapat diputuskan. Penggunaan karyawan kontrak pada suatu perusahaan sangat sering dilakukan terdapat beberapa alasan perusahaan lebih memakai tenaga karyawan kontrak yaitu pekerjaan dengansifat fluktuatif, pekerjaan dengan sifat sementara, mudah saat pemutusan hubungan kerja, tingkat upah yang lebih rendah hingga ada banyak pengangguran.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilaksanakan Vinahapsari (2019) yang dilakukan pada 240 responden yaitu karyawan tetap dan karyawan *Outsourcing* menunjukkan terdapat perbedaan secara signifikan terhadap tingkat stres pada satus karyawan yang dimana tingkat stres pekerja *outsourcing* lebih tinggi secara signifikan dari pada karyawan tetap. Riset yang dilakukan oleh Arif et al. (2021) dengan melibatkan 41

karyawan kontrak pada PT. X juga menunjukkan hasil yang sama yang dimana ditemukan 2,4% karyawan kontrak mengalami stres kerja berat serta 4,9% karyawan kontrak mengalami stres kerja sedang

Penelitian ini dilakukan pada karyawan kontrak sebagai subjek yang dimana PT. X lebih didominasi oleh karyawan yang memiliki status karyawan kontrak selain itu juga Karyawan PT. X mayoritas bekerja dilapangan terbuka serta alat yang digunakan oleh karyawan menghasilkan debu dan asap serta iklim cuaca yang tidak menentu hal tersebut dapat memicu stres kerja pada karyawan. Selain itu juga pekerja lapangan berkaitan dengan kegiatan produksi yang dimana memiliki tuntutan penyelesaian produksi dengan waktu yang telah di tentukan.

Faktor – faktor yang ditunjukkan ini dapat membuat karyawan mudah mengalami stres kerja yang dapat menimbulkan emosi negatif. Emosi negatif yang tidak dijaga dengan benar maka akan memunculkan tindakan-tindakan yang tidak terkontrol. Karyawan diharapkan memiliki sistem pengaturan emosi yang baik, yang dimana karyawan diharapkan mampu mengolah emosi negatif menjadi emosi positif. Usaha dalam mengatasi permasalahan stres kerja tersebut yaitu dengan cara melatih regulasi emosi (Goleman, 2007).

Regulasi emosi menjadi faktor yang diyakini dapat membantu seseorang untuk mencapai kehidupan yang berfungsi secara normal serta mengatasi dan merespon secara tepat. Orang yang memiliki regulasi emosi yang baik akan bisa memilih dan merubah keadaan, menyelesaikan masalah serta berpikir positif terhadap permasalahan (Gina & Fitriani, 2022). Adanya regulasi emosi yang baik maka usaha tersebut dapat

memunculkan perilaku yang tidak merugikan diri sendiri serta orang lain, maka dari itu dalam penelitian ini penulis memilih regulasi emosi sebagai variabel yang memberikan pengaruh pada stres kerja.

Regulasi emosi bisa digunakan sebagai cara dalam mengelola kebutuhan eksternal dan internal yang membebani seseorang. Mampu mengelola emosi akan mempengaruhi reaksi individu dalam menangani masalah yang terjadi, satu diantara masalah yang terjadi yakni permasalahan pekerjaan (Pusvitasari et al., 2016). Penelitian yang dilaksanakan Marlioni et al. (2020) yang melibatkan ibu pekerja menunjukkan bahwa regulasi emosi memiliki peran dalam mengolah emosi negatif menjadi emosi positif.

Regulasi emosi yang tepat mampu memberi dampak terhadap ketenangan psikologis ibu pekerja sehingga pada saat akan mengambil keputusan ibu mampu memutuskan dengan tepat. Berdasarkan fakta yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwasanya regulasi emosi dapat memberikan pengaruh pada karyawan yang mengalami stres kerja. Baharudin et al. (2019) melakukan penelitian pada 36 anggota kepolisian terkait hubungan kecerdasan emosi dengan stres kerja, hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja.

Penelitian yang dilaksanakan Riyani dan Rohmah (2021) juga menunjukkan terdapat korelasi negatif diantara regulasi emosi dan stres yang mempunyai arti bahwa makin baik regulasi emosi yang dimiliki seseorang maka makin sedikit stres yang mereka alami. Pelatihan regulasi emosi juga berperan penting untuk menurunkan stres kerja dibuktikan oleh

penelitian Pusvitasari et al. (2016) yang dimana pelatihan regulasi emosi yang diberikan kepada anggota reskrim menunjukkan bahwa pelatihan regulasi emosi membantu anggota reskrim untuk mengurangi stres pekerjaan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Suharti dan Puspitasari (2023) menemukan hasil yang berbeda bahwasanya tidak terdapat hubungan antara stres pekerjaan dan regulasi emosi pada ibu yang bekerja hal ini dapat disimpulkan bahwa stres pekerjaan bukan satu-satunya faktor yang berhubungan dengan regulasi emosi. Karyawan diharapkan memiliki regulasi emosi yang memadai agar dapat mengurangi reaksi emosi negatif serta meningkatkan kemampuan dalam mengatasi masalah. Namun kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki regulasi emosi yang baik sehingga karyawan mudah mengalami stres kerja. Stres kerja yang terjadi di karyawan akan memberikan pengaruh negatif terhadap motivasi kerja (Nanda & Sugiarto, 2020).

Stres kerja juga memberikan pengaruh negatif pada semangat bekerja. Stres kerja lebih sering membawa kerugian bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan mengalami penurunan semangat kerja maka hasil produktivitas akan terganggu hal ini akan mengganggu kepuasan dalam bekerja, kecemasan yang tinggi frustrasi dan sebagainya (Umam dalam Wijaya, 2017). Stres kerja yang tidak ditanggulangi dengan benar akan berdampak negatif pada kinerja karyawan, karyawan dapat mengalami penurunan kepuasan terhadap hasil kerja (Monaliza et al., 2022). Selain itu juga stres kerja dapat memicu resiko yang fatal yaitu kecelakaan kerja (Lating et al., 2023)

Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, subjek yang digunakan dalam penelitian hanya melibatkan guru dan ibu pekerja, oleh karena itu penulis menggunakan variabel yang serupa yaitu pengaruh diantara regulasi emosi dan stres kerja. Dalam penelitian ini terdapat kebaruan yaitu dalam penggunaan subjek, penulis memilih menggunakan subjek karyawan manufaktur dengan status karyawan kontrak yang dimana didominasi bekerja diluar lapangan selain itu juga lokasi penelitian yang digunakan juga berbeda yaitu di Kota Batam

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan di atas, maka penulis terdorong guna melaksanakan peneliti dengan judul “Pengaruh Regulasi Emosi terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT. X di Kota Batam”.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh regulasi emosi terhadap stres kerja pada karyawan PT. X di Kota Batam.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh regulasi emosi terhadap stres kerja pada karyawan PT. X di Kota Batam.

D. Manfaat Penelitian

Ada dua manfaat yang terdapat dalam penelitian ini, yakni :

a. Teoritis

Diinginkan hasil penelitian ini bisa memberikan tambahan pengetahuan mengenai regulasi emosi serta stres kerja dalam ilmu pengetahuan serta dapat memberikan bukti empiris tentang

hubungan diantara regulasi emosi dan stres kerja terhadap karyawan PT. X di Kota Batam.

b. Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan terkait regulasi emosi serta dan kerja pada pihak perusahaan serta pada karyawan selain itu diharapkan dapat digunakan untuk merancang kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan emosional karyawan sehingga mengurangi stres kerja pada karyawan.