

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif, karyawan dihadapkan pada berbagai tekanan yang dapat memicu munculnya stres kerja. Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan sumber daya serta kemampuan pekerja berbeda (Dafinci et al., 2020). Tekanan untuk memenuhi target, menghadapi perubahan yang cepat, serta beban kerja yang terus meningkat menjadi bagian dari dinamika sehari-hari di lingkungan kerja modern.

Menurut *American Psychological Association*, (2022) Sekitar 76% orang dewasa melaporkan bahwa mereka mengalami dampak kesehatan akibat stres dalam sebulan terakhir. Gejala yang dialami termasuk sakit kepala (38%), kelelahan (35%), perasaan gugup atau cemas (34%), serta perasaan tertekan atau sedih (33%). Sedangkan menurut *McLean Hospital* (2023) 77% orang merasakan stres yang berdampak pada kesehatan fisik, dan 73% orang mengalami dampak pada kesehatan mental. Hal ini menyatakan jika stres kerja adalah masalah serius dan tidak hanya mempengaruhi kondisi emosional, tetapi juga kesehatan secara keseluruhan.

Hal ini juga dirasakan oleh karyawan di PT X, perubahan tuntutan pasar dan perkembangan industri kopi yang terus berlangsung mengharuskan untuk cepat menyesuaikan diri. Karyawan akan dihadapkan dengan tantangan baru dan diharapkan dapat berinovasi atau mencari solusi untuk masalah yang muncul. Perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan yang cepat berubah dan penuh tekanan sering kali menciptakan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan sehingga menimbulkan stres kerja.

Survei yang dilakukan penulis kepada 34 pekerja di PT X menunjukkan bahwa (52,9%) responden mengalami kesulitan dalam manajemen waktu. (50%) responden merasa bahwa jumlah waktu yang mereka habiskan untuk bekerja tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan. Sebagian besar (70,6%) pernah merasa cemas ketika menghadapi deadline atau tekanan pekerjaan dan Sekitar 64,7% responden merasa tertekan saat diberikan pekerjaan tambahan yang tidak seharusnya menjadi tugas mereka.

Berdasarkan wawancara penulis kepada 3 karyawan yang bekerja di PT X pada tanggal 16 Oktober 2024, dapat disimpulkan bahwa ketiga responden mengalami dampak stres kerja, yang berimplikasi pada konsentrasi dan produktivitas mereka. Meskipun mereka memiliki berbagai strategi untuk mengelola stres, tantangan tetap ada, terutama dalam menghadapi situasi yang tidak terduga.

Stres yang berkepanjangan tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga dapat berimbas pada performa perusahaan secara keseluruhan, seperti peningkatan *turnover*, penurunan moral, serta berkurangnya efisiensi (Washinta & Hadi, 2021). Kondisi ini semakin diperburuk oleh harapan yang tinggi dari perusahaan sertaketidakpastian yang muncul akibat perkembangan teknologi dan globalisasi. Karyawan diharapkan mampu mengelola stres kerja tersebut agar tetap produktif dan menjaga kesejahteraan mental mereka. Namun, pada kenyataannya, tidak semua karyawan mampu untuk menghadapi tekanan ini dengan baik, sehingga berpotensi menimbulkan berbagai masalah di tempat kerja. Jika masalah ini tidak segera diatasi, dampak yang dirasakan individu dan dampak yang diterima perusahaan akan sangat merugikan karena bisa berpotensi mengalami penurunan produktivitas dalam perusahaan (Nurmaya &

Inta, 2022). Serta keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang lebih tinggi (Dewi & Sriathi, 2019).

Stres kerja merupakan respon adaptif pekerja terhadap situasi yang dianggap mengancam atau menantang. Stres kerja mengacu pada situasi dimana karyawan merasakan kesulitan, ketidaknyamanan, kelelahan dan ketakutan. Stres kerja membawa dampak yang sangat buruk bagi dunia usaha karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaannya akan terhambat dan produktivitasnya menurun (Sartika, 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah dukungan sosial (Robbins dan Judge, 2015). Smet (1994) juga menekankan bahwa dukungan sosial dari lingkungan berperan dalam menurunkan tingkat stres yang dialami seseorang. Dukungan sosial didefinisikan sebagai bentuk kepedulian, pemberian apresiasi, memberi perhatian serta dukungan yang diberikan langsung kepada individu. Dukungan sosial sering dianggap sebagai metode untuk mengobati Individu, hal ini terjadi karena dukungan tersebut memberi motivasi agar individu bersedia untuk berubah (Pradini et al., 2020).

Dukungan sosial memiliki peran yang penting guna membantu individu dalam menghadapi berbagai tuntutan, termasuk stres kerja. Ketika individu merasa dihargai dan didukung oleh lingkungannya, kemampuan mereka dalam menghadapi stres kerja akan meningkat. Dengan adanya dukungan sosial yang kuat, karyawan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dan mengurangi tingkat stres yang mereka rasakan. Sarafino (2015) menjelaskan bahwa individu menerima dukungan sosial dengan berbagai cara yaitu 1) dukungan emosional yang dapat diperoleh dengan memberikan perhatian langsung kepada seseorang, memberikan kepedulian, serta mendengarkan keluhan seseorang.

2) dukungan instrumental dengan memberikan bantuan secara langsung. 3) dukungan informasi dapat berupa pemberian nasehat, pemberian umpan balik, serta bimbingan. 4) dukungan penghargaan dapat memberikan pernyataan persetujuan serta evaluasi positif tentang kinerja, pikiran, serta perasaan.

Pemilihan variabel dukungan sosial pada penelitian ini didasari oleh perannya yang signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Temuan ini didukung oleh penelitian Sari dan Dalimunthe (2023) yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan, di mana semakin besar dukungan sosial yang diperoleh karyawan, semakin kecil tingkat stres kerja yang mereka alami. Pemahaman mengenai dukungan sosial ini relevan dalam konteks saat ini, di mana banyak individu menghadapi stres akibat perubahan cepat di lingkungan kerja. Oleh karena tujuan dalam penelitian ini untuk melakukan eksplorasi yang lebih mendalam bagaimana dukungan sosial memengaruhi stres kerja pada karyawan, serta memberikan wawasan untuk merancang program intervensi yang efektif guna meningkatkan kesehatan mental dan kinerja di lingkungan kerja.

Banyak penelitian yang menguatkan isu yang menjadi fokus utama penelitian ini. Penulis mengidentifikasi berbagai penelitian yang telah menyelidiki masalah ini. Meskipun beberapa penelitian sebelumnya relevan dengan investigasi ini berdasarkan analisis yang dilakukan, terdapat perbedaan yang mencolok jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Misalnya, Werenfridus et al. (2023) melakukan penelitian yang meneliti bagaimana dukungan sosial memengaruhi stres kerja di kalangan guru sekolah dasar. Temuan penelitian ini menunjukkan jika dukungan sosial yang diterima tinggi maka stres kerja yang dirasakan guru juga tinggi, hasil penelitian ini

bertentangan dengan teori sebelumnya mengenai dukungan sosial yang seharusnya dapat meredakan stres. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ananda & Handayani (2022) meneliti bagaimana dukungan rekan kerja mempengaruhi stres kerja pada karyawan operasional non tunai dan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara dukungan rekan kerja dengan stres kerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Putra (2022) yang membuktikan bahwa dukungan sosial berdampak signifikan terhadap stres terkait pekerjaan di Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Arara Abadi Perawang.

Dari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan di atas, semua subjek penelitian yang terlibat hanya dari satu jenis pekerjaan dan tidak bisa mewakili beberapa jenis pekerjaan lainnya. Perbedaan hasil dari penelitian yang ditemukan penulis juga menjadi celah untuk menguji ulang kedua variabel dengan populasi yang berbeda, alat ukur yang berbeda dan tidak mengkalsifikasikan jenis pekerjaan, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT X dari berbagai divisi, sehingga memungkinkan penggambaran yang lebih menyeluruh dan akurat tentang hubungan antara dukungan sosial dan stres terkait pekerjaan. Pada penelitian terdahulu menggunakan teknik pengambilan sampel dengan jenis total sampling dan esensus, sedangkan penelitian ini menggunakan teknik insidental sampling.

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang masalah yang telah disampaikan, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul. "Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran latar belakang stres kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka rumusan masalah yang diajukan adalah apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dukungan sosial karyawan dengan stres kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini dapat menjadi tambahan literatur ilmiah mengenai pembahasan hubungan dukungan sosial dengan stres terkait pekerjaan. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat memperkuat atau menguji kembali teori bahwa dukungan sosial berperan penting dalam mengurangi stres karyawan di tempat kerja.

2. Secara praktis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan pemangku kepentingan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memberdayakan. Kemudian hasil dari penelitian ini dapat berguna untuk manajemen perusahaan sebagai pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam memberikan dukungan sosial kepada karyawan. Dengan adanya pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya dukungan sosial, perusahaan dapat mengimplementasikan kebijakan yang meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti memperkuat

hubungan antar rekan kerja dan memberikan apresiasi yang lebih baik dari atasan, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan produktivitas.