

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres kerja menjadi suatu fenomena yang mendapat banyak perhatian dalam studi manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri. Stres kerja berkaitan dengan fenomena yang sangat umum terjadi pada mereka yang sedang bekerja. Bekerja menjadi suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) bekerja didefinisikan sebagai melakukan suatu pekerjaan, berbuat sesuatu (KBBI Daring, 2016). Bekerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan sesuatu seperti barang atau jasa dengan tujuan untuk mendapatkan penghasilan guna menunjang kebutuhan hidup sehari-hari.

Stres kerja dapat terjadi pada siapa saja dan terjadi disetiap jenis pekerjaan tanpa terkecuali. Kondisi seperti umur, jenis kelamin, intelegensi, kebudayaan, ciri kepribadian, tingkat kepercayaan diri, serta kemampuan untuk menghadapi stres yang muncul (Patton dalam Tarwaka et al., 2014) menentukan bagaimana tingkat stres yang akan dihadapi oleh seseorang, karena tidak semua individu merespon stres dengan cara yang sama. Hal tersebut juga dapat mempengaruhi stres kerja seseorang ditempat kerja, apalagi mereka juga akan dihadapkan pada banyak situasi pemicu stres lainnya ditempat kerja. Permasalahan lingkungan seperti ketidakstabilan ekonomi serta adanya perubahan teknologi, atau karena besarnya tuntutan tugas dalam pekerjaan yang dijalani dan adanya permasalahan keluarga serta masalah personal (Robbins & Judge, 2015) menjadi sumber yang dapat memicu timbulnya stres kerja pada seseorang.

Stres merupakan suatu proses psikologis tidak menyenangkan yang terjadi sebagai suatu respon terhadap tekanan lingkungan. Stres tidak selalu bernilai negatif, stres juga memiliki nilai positif (Robbins & Judge, 2015). Stres dapat bersumber dari berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan sehari – hari. Sumber stres ini biasanya dikenal dengan istilah *stressor*. *Stressor* merupakan suatu kondisi atau peristiwa yang dianggap menantang atau ancaman bagi seseorang (Robbins & Judge, 2024).

Stres kerja merupakan suatu respon psikologis terhadap tekanan di lingkungan pekerjaan. Stres kerja memiliki nilai positif ketika beban kerja dan tenggat waktu menjadi tantangan positif dalam pekerjaan yang dapat meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja. Namun ketika situasinya negatif, stres kerja dapat menghambat kemajuan dengan meningkatnya kondisi fisik yang membuat tidak nyaman seperti, meningkatnya detak jantung, kesulitan berbicara dan kesulitan berpikir logis (Robbins & Judge, 2015).

Dilansir dari situs resmi Gallup, data terbaru dari *Gallup State of the Global Workplace 2024* menunjukkan bahwa Indonesia menempati urutan ke sembilan antara negara-negara Asia Tenggara serta menempati urutan terendah ke empat setelah negara Kyrgyzstan, Uzbekistan, dan Kazakhstan dengan persentase sebesar 16 persen untuk tingkat stres kerja harian.

Sejumlah penelitian terkait stres kerja menunjukkan hasil bahwa stres kerja yang dialami oleh subjek/responden dilatarbelakangi oleh berbagai faktor, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dan Doru (2022) melaporkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya beban kerja yang berlebihan, masalah pribadi, konflik dengan rekan kerja dan pandemi

Covid-19. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Roeseno dan Sobirin (2023) yang bertujuan untuk mengetahui apakah *driver ojek online* Grab tetap mengalami stres kerja walaupun memiliki jam kerja yang fleksibel dan aktivitas pekerjaan yang sederhana. Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang narasumber diperoleh hasil bahwa meskipun memiliki jam kerja yang fleksibel dan aktivitas pekerjaan yang sederhana *driver ojek online* tidak terbebas dari timbulnya stres kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya pandemi COVID-19, sistem insentif dan persaingan antara pekerja maupun perusahaan pesaing. Arianti dan Irwanto (2021) dalam penelitiannya melaporkan hasil bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi timbulnya stres kerja yang dialami oleh responden, yaitu tuntutan atau tekanan kerja yang tinggi, *overload* pekerjaan, konflik dengan atasan, kompetisi antar jurnalis, kondisi fisik, kondisi lapangan, jam kerja, rutinitas yang sama, lingkungan yang sama, permasalahan dengan narasumber, dan tanggung jawab profesi. Adapun dampak yang dialami oleh responden yaitu kelelahan, masalah kondisi kesehatan, lebih sensitif, konflik diri, kualitas tulisan menurun, dan keinginan untuk berhenti bekerja.

Melansir dari Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2024 dilaporkan sebanyak 142.179.046 penduduk Indonesia sedang bekerja. Angka tersebut mengalami peningkatan dibandingkan data per Februari 2023 yang melaporkan sebanyak 138.632.511 penduduk Indonesia sedang bekerja. Dalam 15 tahun terakhir, angka tersebut terus meningkat setiap tahunnya diiringi dengan menurunnya angka pengangguran di Indonesia tiap tahunnya. Data tersebut melaporkan pekerja di Indonesia berada pada rentang usia 15 tahun hingga 60 tahun ke atas dengan jumlah tertinggi pekerja berada pada usia 60 tahun ke atas yaitu sebanyak 17.528.089 penduduk disusul dengan pekerja pada rentang usia

35-39 tahun sebanyak 16.930.409 penduduk dan pada urutan terakhir sebanyak 4.793.947 penduduk Indonesia yang bekerja berada pada rentang usia 15-19 tahun per Februari 2024. Melihat data yang ada mengartikan bahwa di Indonesia sendiri masih banyak pekerja yang sudah berusia lanjut.

Sejumlah penelitian melaporkan bahwa usia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya stres kerja pada karyawan, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Akbar et al. (2024) dilatarbelakangi oleh salah satu faktor yang cukup mempengaruhi terjadinya stres kerja yaitu umur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dalam rentang umur 40-60 tahun memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan berusia di bawah 40 tahun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli et al. (2019) yang dilatarbelakangi tujuan untuk meneliti hubungan beberapa faktor dengan stres kerja dengan salah satu faktor yaitu usia. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 responden dimana 16 orang responden merupakan karyawan yang berada pada rentang usia 41-60 tahun (dewasa madya) dan sebanyak 24 karyawan berada pada rentang usia 18-40 tahun (dewasa awal). Hasil penelitian mengemukakan sebanyak 13 orang karyawan dewasa madya mengalami stres kerja, adapun gejala stres yang ada sudah memasuki tahap III yang ditunjukkan dengan adanya keluhan kondisi kesehatan seperti gangguan lambung dan usus, ketegangan otot, ketegangan emosional dan gangguan pola tidur. Hal ini disebabkan oleh beban tugas berlebih yang dijalani serta karena adanya penurunan kemampuan kondisi fisik sehingga sangat rentan untuk menimbulkan stres kerja pada pekerja dewasa menengah.

Dalam studi pendahuluan, penulis melakukan sebuah wawancara singkat pada tanggal 01 – 03 November 2024 kepada tiga orang responden yang saat ini sedang bekerja sebagai PNS di lembaga pemerintahan di Kabupaten Bekasi, yaitu S, E dan T. Responden pertama adalah S yang merupakan seorang pria berusia 52 tahun. S menceritakan bahwa tugas harian yang harus dijalannya adalah melakukan pengecekan kelengkapan surat serta mendatangi lokasi seperti gudang atau restoran yang mengajukan permohonan perizinan. Dalam melaksanakan pekerjaannya S sering kali terkendala dengan kondisi jalanan yang macet dan lokasi tujuan untuk melakukan pengecekan cukup jauh serta adanya gangguan jaringan seluler saat bekerja dapat menghambat proses pengerjaan yang berbasis *online*. S menceritakan bahwa situasi tersebut cukup mempengaruhi kesehatannya seperti mudah lelah dan pusing karena waktu makan yang seringkali tidak teratur karena situasi lapangan yang menghambat terselesaikannya pekerjaan. S juga menceritakan bahwa kinerja dalam bekerja seringkali terganggu karena adanya permasalahan di luar pekerjaan yang mempengaruhi konsentrasi bekerja.

Responden kedua adalah E yang merupakan seorang pria berusia 56 tahun. E menceritakan bahwa tugas harian yang harus dijalannya ialah mengelola surat serta menyusun laporan retribusi serta membuat laporan absensi. Dalam melaksanakan tugasnya E menghadapi kesulitan karena absensi manual pegawai yang tidak rutin menghambatnya dalam menyusun laporan ditambah ada banyak laporan lainnya yang perlu dikerjakan tiap harinya atau jika tidak maka laporan tersebut akan menumpuk dengan laporan harian di esok hari. Hal tersebut membuat E merasa mudah pusing ditambah pekerjaannya yang berkaitan dengan

penghitungan, E juga seringkali mengalami gangguan pencernaan karena terlambat makan.

Responden ketiga adalah T yang merupakan seorang wanita berusia 50 tahun. T menceritakan bahwa tugas harian yang harus dijalaninya adalah melakukan pemungutan keuangan retribusi yang kemudian disetorkan ke kas daerah. Dalam melaksanakan tugasnya T menghadapi kesulitan saat penyetoran retribusi tidak berjalan tepat waktu dan juga uang yang disetorkan belum disortir dengan baik sehingga ia membutuhkan waktu lebih untuk merapikan dan melakukan pengecekan ulang sebelum menyerahkan uang tersebut ke kas daerah. Keterlambatan ini membuat T harus menunda jam makan untuk menyelesaikan pekerjaan dan seringkali menyebabkan kelelahan serta gejala seperti sakit kepala, belum lagi jika ada permasalahan di luar pekerjaan yang membuat T jadi terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya.

Melihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan, menunjukkan adanya indikasi terjadinya stres kerja yang dialami oleh ketiga responden. Penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang stres kerja berdasarkan pada realitas yang terjadi. Ketertarikan ini berdasarkan pada fenomena awal yang telah ditemui oleh penulis di lapangan yang dialami oleh responden.

Mengacu pada teori perkembangan yang dikemukakan oleh Santrock, ketiga responden berada pada fase perkembangan dewasa menengah. Masa dewasa menengah merupakan periode perkembangan hidup manusia yang dimulai pada usia 40 tahun dan berakhir sekitar usia 60 – 65 tahun (Santrock, 2012). Dewasa menengah yang juga biasa dikenal dengan istilah paruh baya, merupakan bagian dari segala rentang kehidupan manusia yang terjadi sebagai

masa transisi menuju lanjut usia. Pada masa ini terdapat sejumlah perubahan yang akan dialami, seperti perubahan fisik serta penurunan fungsi panca indera, penurunan kinerja organ reproduksi, penurunan kondisi kesehatan, serta perubahan psikologis (Kurniasari, 2017). Pada usia paruh baya selain adanya perubahan pada fisik seseorang juga akan menghadapi sejumlah perubahan pada kehidupan sosial salah satunya adalah soal pekerjaan.

Diakibatkan adanya perubahan-perubahan yang terjadi pada saat seseorang memasuki fase dewasa menengah seringkali menimbulkan stres akan adanya perubahan tersebut. Pakar perencanaan keuangan mengemukakan bahwa sebanyak 9 dari 10 karyawan Indonesia tidak siap secara finansial untuk menghadapi masa pensiun (Kurniasari, 2017). Perubahan yang terjadi pada individu ini menyebabkan timbulnya stres saat bekerja dikarenakan ketidakmampuan mereka untuk melakukan pekerjaan seperti saat masih muda juga besarnya tuntutan yang ada seringkali berpengaruh pada kondisi kesehatan mereka. Individu pada masa dewasa menengah juga dihadapkan pada adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi seorang karyawan dikarenakan mulai memasuki usia pensiun serta akan menghadapi masa purnabakti bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengakibatkan berkurangnya penghasilan serta mengalami perubahan pola hubungan sosial. Seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Pasal 15 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun yang menyatakan bahwa seseorang mulai memasuki masa pensiun pada usia 56 tahun hingga 65 tahun. Bagi mereka yang tidak memiliki usaha atau pekerjaan sampingan, mereka akan dihadapkan pada permasalahan finansial yang mulai berkurang di tengah kebutuhan biaya hidup yang semakin tinggi, terlebih jika dihadapkan pada kebutuhan biaya kesehatan.

Terdapat sejumlah penelitian terkait stres kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Putra et al. (2023) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal dan komunikasi terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan melibatkan 32 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel konflik interpersonal dan variabel komunikasi terhadap stres kerja yang dialami oleh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian yang dilakukan oleh Reppi et al. (2020) yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor risiko stres kerja pada ASN di BKAD Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konflik interpersonal, beban kerja dan dukungan sosial dengan stres kerja. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Aisyah dan Wartini (2019) yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana stres kerja yang dialami oleh ASN di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak. Penelitian ini menggunakan skala yang disusun berdasarkan pada lima faktor yang akan dianalisis yaitu, ketidakjelasan peran, konflik kerja, beban pekerjaan, ketersediaan sumber daya atau fasilitas dan tingkat bahaya pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja memperoleh total skor paling tinggi diantara faktor-faktor lainnya yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas membahas mengenai fenomena stres kerja. Penelitian terdahulu yang mengkaji terkait hubungan usia dengan stres kerja menggunakan metode kuantitatif sehingga hasil yang didapatkan mengenai hubungan antara usia dengan stres kerja masih bersifat umum untuk tujuan generalisasi hasil penelitian. Pada

penelitian terdahulu usia dijadikan sebagai variabel yang diteliti sebagai satu faktor yang mempengaruhi stres kerja, sehingga hasil penelitiannya hanya berupa kesimpulan adanya hubungan atau tidak adanya hubungan antara usia dengan stres kerja. Adapun penelitian terkait stres kerja pada PNS juga menggunakan metode kuantitatif sehingga hasil penelitian yang diperoleh masih bersifat umum dan digeneralisasikan kepada seluruh subjek penelitian yang terlibat. Pada penelitian ini, penulis akan menggunakan metode kualitatif untuk mendalami stres kerja dimana usia menjadi karakteristik utama pada responden yaitu dewasa menengah dengan tujuan untuk memahami stres kerja yang dialami tiap responden. Responden pada penelitian ini juga berbeda dengan penelitian kualitatif terdahulu mengenai stres kerja, dimana penulis akan menggunakan responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk mengetahui stres kerja pada Pegawai Negeri Sipil yang akan dialami dengan wawancara kepada responden melalui penelitian berjudul **“Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Fenomenologi Pada Pekerja Dewasa Menengah)”**.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi penulis dalam memilih informasi atau data apa saja yang relevan dengan tujuan penelitian. Pembatasan dalam penelitian kualitatif didasarkan pada kepentingan atau urgensi dari masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian. Penelitian ini akan difokuskan pada gambaran stres kerja responden penelitian.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres kerja yang dialami pekerja dewasa menengah yang menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan khususnya dalam bidang kajian ilmu psikologi serta dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau panduan dalam penelitian selanjutnya.

Manfaat Praktis

1. Bagi Responden

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi responden mengenai gambaran stres kerja.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gambaran stres kerja serta hal-hal yang dapat menjadi penyebab stres kerja yang dialami oleh PNS.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya serta peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian sejenis dengan melibatkan karakteristik lain yang lebih luas.