

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi yang tidak hanya menyuguhkan perubahan namun juga memberikan tuntutan lebih di lingkungan kerja. Tidak terkecuali juga dihadapi oleh karyawan yang merupakan salah satu penggerak sebuah perusahaan. Karyawan merupakan orang yang memberikan jasa baik berupa tenaga atau pun pemikiran yang kreatif bagi perusahaan, dan dari jasa tersebut karyawan dapat menerima balasan jasa berupa gaji yang sepadan (Hasibuan, 2009). Individu yang bekerja pada sebuah perusahaan menginginkan keberhasilan untuk mendapatkan hasil memuaskan baik bagi perusahaan maupun bagi individu itu sendiri. Bentuk dan tujuan organisasi serta berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi.

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sudarno (2015) bahwa peranan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Sumber daya manusia yang dikembangkan dengan baik mampu menciptakan nilai (*valuable*) dan dapat menjadi aset yang tidak

kelihatan (*intangible*) sehingga bisa meningkatkan kemampuan perusahaan (Kasmawati, 2018). Karyawan sebagai sumber daya perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, terlepas dari itu karyawan memiliki keterbatasan, antara lain mengalami kelelahan dan terbatasnya tenaga. Apabila dihadapkan pada pekerjaan yang berat serta tuntutan kerja yang tinggi dari perusahaan, karyawan akan mengalami kecemasan, kejenuhan, dan stres terutama jika tidak mampu beradaptasi dengan kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya (Marliani, 2015).

Selaras dengan hal tersebut karyawan dalam suatu organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungan. Terlebih lagi bagi karyawan yang bekerja pada perusahaan tambang, khususnya karyawan bagian operator peralatan yang bertugas menjalankan alat berat yang digunakan untuk mengambil, memuat dan mengangkut hasil tambang. Peralatan ini termasuk *dragline*, *shovel*, pencakar, bulldoser dan truk angkut yang akan memuat hasil tambang ke dalam unit kereta. Berbagai jenis bahan hasil galian memiliki nilai ekonomi yang besar dan hal ini memicu eksploitasi sumber daya alam tersebut. Indonesia merupakan salah satu negara dengan potensi cadangan mineral sangat tinggi.

Pada mineral nikel misalnya, Indonesia menempati posisi ketiga teratas tingkat global. Rangkaian kegiatan dalam rangka upaya pencarian, penggalian, pengolahan, pemanfaatan dan penjualan bahan galian (mineral, batubara, panas bumi, migas) disebut dengan pertambangan. Pertambangan, menurut Undang-Undang Nomor 4 tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara (UU No. 4/2009) adalah sebagian atau seluruh tahapan kegiatan dalam rangka penelitian,

pengelolaan dan pengusahaan mineral atau batubara yang meliputi penyelidikan umum, eksplorasi, studi kelayakan, konstruksi, penambangan, pengolahan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan, serta kegiatan pascatambang. PT. X adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan mineral, yang melakukan kegiatan operasi berdasarkan Izin Usaha Pertambangan (IUP) Operasi Produksi Bahan Galian Nikel DMP, yang diterbitkan oleh Bupati Halmahera Selatan, berdasarkan Surat Keputusan No 18 Tahun 2010 tertanggal 8 Februari 2010, berlaku selama 20 tahun, dan akan berakhir pada 8 Februari 2030. Dengan luas wilayah 4.247 ha dan berlokasi di Desa Kawasi Kecamatan Obi, Kabupaten Halmahera Selatan Propinsi Maluku Utara.

Posisi Pekerjaan di Industri Pertambangan PT. X pada tahun 2020 dapat dikelompokkan menjadi empat kategori umum yaitu, ilmuwan bumi dan lingkungan, teknisi, operator, dan administrasi dan pemasaran operasional. Karyawan operasional merupakan pekerja garis depan di lokasi tambang, yang masuk ke dalam tiga kategori besar yaitu, operator peralatan, pekerja terampil, dan pengawas. Peran karyawan operator peralatan yaitu menjalankan alat berat yang digunakan untuk mengambil, memuat dan mengangkut hasil tambang.

Karyawan operator alat berat memiliki beberapa tugas yaitu wajib melakukan pemeriksaan standar rutin, seperti pemeriksaan bahan bakar dan oli sebelum mengoperasikan alat, mengoperasikan alat untuk aktivitas pertambangan sesuai spesifikasi pabrik asal alat berat, seperti *exavator* untuk menggali lahan tambang, *belt conveyor* untuk memindahkan material dari tempat yang satu ke tempat yang lain secara cepat, dan *dump truck* untuk mengangkut material,

melaporkan kepada pengawas ketika terjadi kerusakan alat berat, menjaga kesehatan alat dan memperbaiki alat ketika ada kerusakan, bertanggung jawab dalam hal pengangkutan dan pengiriman, serta memastikan mesin alat dalam keadaan mati saat tidak digunakan.

Muis (2007), mengatakan bahwa produktivitas alat berat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kapasitas alat, waktu siklus dan faktor koreksi. Alat berat memiliki tingkat kesukaran atau kerumitan yang berbeda pula dalam pengoperasiannya. Kerumitan pengoperasian sebuah excavator lebih besar dibandingkan pengoperasian sebuah dump truck. Efisiensi operator tergantung dari keahlian atau keterampilan operator dalam mengoperasikan peralatan pada saat melaksanakan pekerjaan. Keterampilan ini biasanya diperoleh dari pendidikan atau pengalaman kerja.

Suryani dan Yoga (2018) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami stres cenderung tidak sehat, tidak memiliki motivasi, kurang produktif dan merasa kurang nyaman di tempat kerja yang akan berdampak pada kurang berhasilnya karyawan dalam mendukung kegiatan organisasi. Menurut Lidyansyah (2014) jika banyak di antara karyawan di dalam organisasi mengalami stres kerja, maka akan mengganggu produktivitas dan kesehatan organisasi. Sesuai dengan pendapat Kirkcaldy (Zulkarnaen, 2018) yang menyatakan bahwa akibat dari stres adalah produktivitas kerja menjadi turun. Karyawan menjadi tidak optimal dalam bekerja dan dapat berperilaku yang tidak diinginkan organisasi. Bukan hanya karyawan yang dirugikan, namun organisasi juga dapat mengalami kerugian (Beheshtifar & Nazarian, 2013).

Menurut Munandar (2001) perlu dilakukan upaya-upaya penanggulangan terhadap stres kerja sehingga tidak berdampak terhadap kinerja individu tersebut. Stres jika tidak ditangani dengan segera akan dapat menimbulkan pengaruh yang merusak jasmani dan rohani disamping dapat berbahaya bagi kesehatan karyawan. Le Fevre, Matheny dan Kolt (2003) menginterpretasikan bahwa stres yang bisa berdampak positif terhadap kesehatan dan kinerja adalah pada saat stres itu tidak melebihi tingkat maksimal. Sedangkan stres yang berlebihan atau melebihi tingkat maksimal bisa memberikan dampak negatif terhadap kinerja dan kesehatan. Sebagai karyawan yang menjalankan alat berat, karyawan operator peralatan dituntut untuk memiliki kondisi fisik maupun psikis yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani dan rohani tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya (Mangkunegara, 2002).

Pengoperasian alat berat hanya dilakukan oleh satu orang operator sehingga dibutuhkan usaha yang cukup besar. Medan transportasi yang cukup berat pada unit kerja operator dan juga waktu selang atau istirahat yang minim, namun operator peralatan harus selalu waspada dan konsentrasi penuh selama mengoperasikan unitnya. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa operator alat berat mempunyai risiko yang lebih besar mengalami kelelahan karena faktor target waktu, kondisi medan, dan posisi duduk dalam waktu yang lama dalam melaksanakan pekerjaan dilapangan (Susilowati, Syaaf, Satrya, Hendra, Baiduri, 2013).

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Masalah stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang

penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan (Hidayati, Purwanto, Yuwono, 2008). Segala bentuk stres didasarkan oleh kekurangpahaman manusia terhadap keterbatasannya. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang netral. Kekhawatiran karyawan akan hasil yang ada akan sangat mempengaruhi performansi kerja tersebut. Performansi kerja itu sendiri memiliki keterikatan dengan keberhasilan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Ketika karyawan tidak berhasil dalam pekerjaannya maka stres akan muncul (Hasibuan, 2009).

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa stres kerja menunjukkan suatu kondisi dinamika di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti. Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui *stress reaction* dan *demands* (Nur, 2013). Stress terjadi bila terdapat kesenjangan, ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan (Lazarus dalam Sasanti & Shaluhiyah, 2016) .

Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki tiga aspek antara lain aspek psikologis, aspek perilaku, dan aspek fisik. Aspek psikologis yang mencakup kecemasan, kebosanan, menurunnya rasa percaya diri, kehilangan daya konsentrasi, menurunnya harga diri, kegelisahan. Yang kedua aspek perilaku yang menggambarkan mudah lelah, lebih sering berkeringat, kepala

pusing, gangguan lambung, mudah terluka, masalah tidur (sulit tidur atau kebanyakan tidur). Dan yang ketiga aspek fisik, yang mencakup menunda atau menghindari pekerjaan, penurunan prestasi atau produktifitas, meningkatnya penggunaan minuman keras atau obat, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kurang nafsu makan), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya perilaku yang beresiko tinggi, penurunan kualitas hubungan dengan interpersonal dengan keluarga dan teman. Apabila stres dialami oleh seorang individu, gejalanya dapat muncul sebagai keluaran atau hasil fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dodiyanayah (2014), terhadap 30 karyawan Solo Pos, didapatkan hasil bahwa terdapat tanda-tanda yang menunjukkan bahwa adanya stress kerja pada karyawan, hal ini dapat dilihat hasil survey yang diperoleh sekitar 93,3% disebabkan oleh waktu kerja yang terlalu lama yang membuat kondisi fisik maupun mental seseorang kelelahan, untuk pertanyaan kedua diperoleh sekitar 86,6% disebabkan oleh beban kerja yang semakin tinggi seperti tugas dari atasan yang membuat seseorang terancam dan terbebani, untuk pertanyaan ketiga diperoleh sekitar 80% dikarenakan keputusan pimpinan yang berubah-ubah yang menyebabkan tertekan, dan untuk pertanyaan keempat 60% disebabkan oleh perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan kerja yang membuat seseorang merasa terganggu. Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Damayanti (2018) yang menunjukkan presentase tingkat stres kerja tinggi lebih banyak dari pada stres kerja yang rendah. Penelitian yang dilakukan pada 60 orang masinis yang terdapat 18 orang (30%) stres kerja rendah, dan 42

orang (70%) stres tinggi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan pada suatu perusahaan memiliki stres kerja yang mayoritas berada pada kategori tinggi.

Sedangkan dari hasil wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 23, 24, dan 25 April 2020 dengan karyawan bagian operator peralatan PT. X, Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan secara gambaran umum dari gejala stres kerja yang dirasakan oleh subjek. Dari lima narasumber tersebut memiliki ciri yang hampir sama. Subjek yang pertama mengaku bahwa merasa bosan dengan kegiatan bekerja, kehilangan daya konsentrasi ketika merasa lelah, namun subjek selalu berusaha untuk berkonsentrasi, dan juga mudah lelah dalam waktu tertentu, sering berkeringat karena jenis pekerjaan yang melakukan kontak secara langsung dengan lingkungan luar, mengalami pusing dan memiliki perasaan mudah terluka saat sedang bekerja.

Subjek yang kedua merasa cemas dan gelisah karena resiko kecelakaan yang tinggi, merasa bosan dengan kegiatan bekerja, mudah lelah dan pegal, mudah berkeringat, dan mengalami pusing. Sedangkan dari observasi serta wawancara peneliti memperoleh bahwa narasumber mengkonsumsi minuman keras pada saat sedang bekerja atau setelah melakukan pekerjaan, mengalami penurunan berat badan serta meningkatnya perilaku yang beresiko tinggi, seperti mengendarai kendaraan secara cepat, dan penurunan kualitas hubungan dengan keluarga dan teman dikarenakan pekerjaan yang dominan. Subjek yang ketiga merasa gelisah karena jauh dari keluarga dan kurang memiliki kontak langsung dengan orang terdekat, yang dikarenakan pekerjaan yang dominan, sehingga waktu luang dengan

orang terdekat cenderung sedikit. Saat sedang bekerja tak jarang subjek merasa bosan. Subjek memiliki perasaan tegang dan gangguan tidur serta pola makan yang kurang baik.

Subjek yang keempat mengalami perasaan cemas dan tegang ketika bekerja, merasa bosan dengan pekerjaan karena kegiatan kerja yang monoton, subjek mengaku mengkonsumsi minuman keras dan merokok untuk menghilangkan kejenuhan ketika telah selesai bekerja dan subjek juga merasa kurang memiliki waktu untuk berkumpul dengan keluarga. Subjek yang kelima mengaku merasa bosan, cemas dan mudah lelah saat bekerja, subjek juga berusaha untuk berkonsentrasi saat bekerja, merasa mudah tersinggung dan sering berkeringat saat bekerja serta sering mengalami pegal setelah bekerja seharian. Berdasarkan hasil wawancara dari kelima subjek tersebut bahwa subjek selaku karyawan PT. X mengalami gejala stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi internal, yaitu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku (Soewondo, 2003).

Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa faktor penyebab atau sumber munculnya stres kerja yaitu, lingkungan kerja, faktor organisasional, dan faktor pribadi. Faktor Pribadi dibagi lagi dalam beberapa bagian berupa tipe kepribadian, peristiwa/ pengalaman atau kondisi sosial ekonomi keluarga sebagai tempat tinggal dan mengembangkan diri. Faktor pribadi berupa kepribadian yang melekat pada individu yang bekerja mempengaruhi stres (Robbins & Judge, 2015). Dengan kata lain stres terjadi pada seseorang yang mendapatkan tuntutan internal atau eksternal yang melampaui sumber daya yang dimiliki. Tuntutan adalah segala

elemen fisik, psikososial dan situasi yang harus dihadapi individu melalui tindakan fisik ataupun mental untuk menyesuaikan diri. Frustrasi, ancaman, konflik, tekanan, dan penilaian merupakan bentuk tuntutan pemicu stress. Sumber stres atau stressor adalah factor-faktor lingkungan yang menimbulkan stres (Kreitner & Knicki, dalam Marliani 2015)

Respon seorang individu terhadap stresor tergantung pada kepribadian, sumber daya yang ada untuk membantu mereka mengatasi, dan konteks dimana stres terjadi (Daft dalam Nur, 2013). Tipe kepribadian yang selalu menuntut dan menetapkan standar-standar superioritas yang tidak realistis dalam mencapai tujuan mampu membuat individu mengalami stres kerja (Marliani, 2015). Evaluasi diri untuk mengejar standar tinggi dimiliki oleh individu yang perfeksionis (Hewitt, Flett & Mikail, 2017). Perfeksionisme adalah sifat kepribadian yang dicirikan dengan berjuang untuk menjadi sempurna dan adanya pengaturan yang berlebihan terkait standar yang tinggi untuk kinerja disertai evaluasi perilaku seseorang yang terlalu kritis (Smith, Saklofske<sup>1</sup>, Stoeber, & Sherry, 2016). Kepribadian perfeksionisme memiliki tuntutan dan beban kerja yang tinggi dengan ketersediaan waktu kerja yang berlebihan serta standar-standar tinggi yang harus dicapai. Perfeksionisme menetapkan standar-standar yang begitu tinggi sehingga individu hampir selalu merasa gagal dalam melakukan sesuatu (Hewitt, Flett & Mikail, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan operator peralatan PT. X pada April 2020. Diketahui bahwa subjek merasa bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga subjek akan merasa kecewa ketika subjek tidak menyelesaikan pekerjaan

sesuai target perusahaan, sehingga terkadang untuk menyelesaikan atau mencapai target perusahaan karyawan akan mengambil lembur. Selain itu subjek dan rekan kerja akan saling mengingatkan agar tidak terjadi sebuah kesalahan saat bekerja. Subjek akan memberikan saran yang menurut subjek baik bagi rekan kerja, subjek juga tidak segan untuk menegur kinerja rekan kerja ketika subjek merasa bahwa rekan kerjanya melakukan kesalahan atau bertindak tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Subjek mengatakan akan berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan setiap harinya, walaupun harus menambah jam kerja atau lembur karena target perusahaan yang tidak cukup dikerjakan selama jam kerja. Jam kerja subjek akan bertambah lima (5) jam ketika subjek mengambil lembur, sedangkan waktu kerja barlangsung dari jam 07:00 – 19:00, sehingga ketika mengambil lembur subjek akan menyelesaikan pekerjaannya pada jam 00:00.

Dari hasil wawancara tersebut subjek memiliki keinginan yang tinggi atas hasil kerja, sehingga subjek berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin, subjek juga memiliki harapan agar rekan kerja mampu menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Seseorang ingin menjadi ideal bagi diri dan lingkungannya untuk dapat diterima, menyebabkan individu menjadi lebih evaluatif terhadap diri (Bardone, Vosh, Abramson, Heatherton & Joiner., 2000). Perfeksionisme terlalu memperhatikan kesalahan sehingga bahkan yang kecil sekalipun mungkin menghasilkan persepsi bahwa standarnya belum terpenuhi (Frost dkk, 1990). Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan

bahwa karyawan operator peralatan cenderung memiliki kepribadian perfeksionisme.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Satriawan (2018) dengan judul Pengaruh Perfeksi Kerja dan Target Kerja dalam Pekerjaan Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan Administrasi IKIP PGRI Madiun memperoleh hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa perfeksionisme memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Riset lain juga mendukung pendapat tersebut, bahwa perfeksionisme dapat menimbulkan efek yang negatif seperti stress (Wirtz dkk, 2007).

Hewitt dan Flett (1991), menyatakan perfeksionisme dalam konsep multidimensional serta mendefinisikan perfeksionisme sebagai suatu tindakan atau sikap untuk tidak melakukan kesalahan dan untuk mencapai kesempurnaan dalam setiap aspek kehidupan individu. Perfeksionisme adalah sifat kepribadian yang dicirikan dengan berjuang untuk menjadi sempurna dan adanya pengaturan yang berlebihan terkait standar yang tinggi untuk kinerja disertai evaluasi perilaku seseorang yang terlalu kritis (Smith, Saklofske<sup>1</sup>, Stoeber, & Sherry, 2016). Secara sederhana dapat dikatakan bahwa perfeksionisme merupakan hasrat untuk menetapkan dan mencapai standar-standar diri dan keberhasilan yang amat tinggi (Aditomo & Retnowati, 2004).

Karena mengejar standar yang tinggi dan tidak realistis maka karyawan cenderung rentan mengalami stres akibat terlalu banyak tekanan yang didapatkan ketika bekerja. Dari serangkaian penyelidikannya, Hewitt dan Flett (1991) menyimpulkan bahwa perfeksionisme memiliki aspek intrapersonal dan aspek

sosial. Secara lebih spesifik, analisis faktor terhadap MPS (*Multidimensional Perfectionism Scale*) menghasilkan tiga komponen perfeksionisme: *self-oriented perfectionism* sebagai dimensi intrapersonal, dan *otheroriented perfectionism* dan *socially prescribed perfectionism* sebagai dimensi sosial atau interpersonalnya.

Seseorang yang memiliki perfeksionisme interpersonal *other oriented* memiliki kecenderungan untuk menuntut orang lain agar memenuhi standar-standarnya. Hal ini membuat orang dengan *other oriented perfectionism* cenderung memperhatikan kesalahan orang lain secara berlebihan, mengevaluasi dan bereaksi berlebihan terhadap kegagalan orang lain (Hewitt, Flett, Donovan, Mikail, 1991). Selanjutnya pada individu yang memiliki *socially prescribed perfectionism* akan cenderung merasa bahwa orang lain menuntut dan mengharapkan dirinya untuk selalu berhasil mencapai prestasi dengan standar yang tidak realistis (Blatt dalam Aditomo & Retnowati, 2004). Hal ini membuat individu dengan *socially prescribed perfectionism* juga merasa tuntutan atau harapan tersebut harus dipenuhi untuk mendapatkan penerimaan dan penghargaan dari lingkungan.

Karyawan yang perfeksionis akan berusaha untuk mencapai kesempurnaan diikuti dengan standar yang tinggi untuk diri sendiri, standar yang tinggi untuk orang lain, dan percaya bahwa orang lain memiliki pengharapan kesempurnaan atas dirinya sendiri. Karena tuntutan kesempurnaan kerja yang tinggi yang mengakibatkan beban kerja berlebih dan ketersediaan waktu yang tidak memadai membuat seorang karyawan rentan mengalami stres kerja. Standar-standar superioritas yang tidak realistis dalam mencapai tujuan mampu membuat karyawan mengalami kecemasan, kebosanan, menurunnya rasa percaya diri, kehilangan daya

konsentrasi, menurunnya harga diri, kegelisahan, mudah lelah, kepala pusing, gangguan lambung, masalah tidur (sulit tidur atau kebanyakan tidur), menunda atau menghindari pekerjaan, penurunan prestasi atau produktifitas, meningkatnya penggunaan minuman keras atau obat, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kurang nafsu makan), penurunan drastis berat badan, meningkatnya perilaku yang beresiko tinggi, penurunan kualitas hubungan dengan interpersonal dengan keluarga dan teman. Sehingga dapat disimpulkan dalam pekerjaan, perfeksionis dapat menyebabkan stres karena selalu menuntut untuk menghasilkan kinerja yang sempurna, yang terkadang faktanya tidak demikian. Dengan menetapkan standar-standar superioritas yang tidak realistis dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan, dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Selaras dengan pendapat Adler dan Rice (Aditomo & Retnowati, 2004) menyatakan bahwa apabila individu menetapkan standar-standar yang tidak realistis dalam mencapai tujuan maka dapat menyebabkan timbulnya stres, persepsi kurang sempurna, pesimis. Didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Satriawan (2018), juga menyimpulkan bahwa perfeksionisme memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian pada karyawan operator peralatan khususnya pada PT. X yang merupakan perusahaan tambang yang berada di provinsi Maluku Utara.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan permasalahan dari penelitian yang akan dilakukan yaitu apakah ada hubungan antara perfeksionisme dengan stres kerja pada karyawan bagian operator peralatan PT. X ?

## **B. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara perfeksionisme dengan stres kerja karyawan bagian operator peralatan PT. X.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan ilmu pengetahuan serta memperkaya khasanah ilmu psikologi khususnya psikologi sosial dan klinis terutama mengenai perfeksionisme dengan stres kerja karyawan.

#### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sebagai masukan tindakan preventif bagi tenaga kerja teristimewa bagi karyawan operator peralatan mengenai hubungan antara perfeksionisme dengan stres kerja karyawan bagian operator peralatan PT. X.