

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Untuk memenuhi kebutuhan primer dalam menjalankan hidup manusia melakukan aktifitas yang dinamakan bekerja. Menurut Taliziduhu N (1991) kerja adalah menciptakan atau mementuk nilai baru terhadap suatu sumber daya, mengubah ataupun menambah nilai pada alat pemenuhan kebutuhan yang dimiliki. Untuk melaksanakan proses bekerja pasti dibutuhkan tempat untuk bekerja yang disebut lingkungan kerja dan para pekerja untuk menjalankan proses menciptakan hasil dan tujuan dari pekerjaan tersebut, karna tanpa adanya para pekerja maka suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan sendirinya. Individu yang bekerja untuk sebuah perusahaan mungkin diabaikan atau tidak dianggap sebagai rekan yang penting dan berharga. (Olusegun, Oluwasayo, dan Olawoyin, 2014).

Dalam melakukan pekerjaannya para pekerja membutuhkan tubuh dan jiwa yang sehat serta kondisi fisik lingkungan kerja yang mendukung untuk menciptakan lingkungan didalam pekerjaan secara optimal. Keadaan fisik lingkungan kerja adalah suasana yang berada didalam lingkungan pekerjaan yang setiap karyawan pasti mengharapkan berada didalam lingkungan pekerjaan nyaman, merupakan cara bagi karyawan untuk produktif secara maksimal dan melakukan pekerjaannya tanpa kendala, sehingga pengusaha perlu memberikan

perhatian yang serius terhadap lingkungan kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja terbaik bagi perusahaan, tenaga kerja perlu terus dipelihara dan dikembangkan. (Gaffar, 2012).

Menurut Maimun (2003) Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan pengertian tenaga kerja, sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Dalam menjalani rutinitas bekerja sehari-hari maka tidak jarang seorang pekerja mengalami stress kerja karna tingginya tuntutan dan tak jarang persaingan ditempat kerja, terlebih jika seorang pekerja menjadikan hal itu menjadi suatu beban maka akan berdampak dengan timbulnya sikap mengeluh terhadap pekerjaannya sehingga mulai menjadi tidak produktif karna merasa hal tersebut sangat mengganggu dirinya. Pekerja yang bekerja pada sektor formal akan rentan mengalami stres kerja karna rata-rata pekerjaan terjadi secara berulang-ulang dan rutin setiap harinya, hal tersebut mengakibatkan orang yang bekerja di sektor formal rentan mengalami stres kerja karna saat mengalami kelelahan kerja hal tersebut akan mempengaruhi emosi dan kinerja karyawan tersebut. Stres yang dialami pekerja akibat tekanan dalam pekerjaan dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tidak mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya. (Khuzaeni & Solimun, 2013). Hurrell dkk. (1988) menemukan empat faktor utama penyebab stress kerja yaitu kondisi kerja, faktor individu,

faktor non-kerja dan faktor pendukung. Efek yang dirasakan pada individu tampaknya masalah psikologis, termasuk cacat fisik, insomnia, kerentanan terhadap penyakit, perkembangan cacat fisik dan mental, atau kurangnya harga diri yang dapat menyebabkan depresi. Satria & Saputra (2009) Emosi negatif dikatakan memiliki efek negatif, tidak menyenangkan, dan mengganggu. Berbagai jenis emosi negatif antara lain kesedihan, kekecewaan, keputusan, depresi, ketidakberdayaan, frustrasi, kemarahan, dan balas dendam. Karna banyaknya emosi negatif yang dirasakan, maka seseorang cenderung menarik diri dari lingkungan, menyendiri, menjadi tidak produktif dan malas karna mereka merasa bahwa diri mereka tidak berarti terlebih jika hal tersebut menimpa pekerja wanita. Emosi negatif di atas harus diatasi agar pekerja tidak bertahan dalam kondisi kerja dan menurunkan produktivitas kerja.

Di era emansipasi sekarang ini fenomena wanita yang bekerja bukanlah dianggap sebagai hal yang baru. Bekerja bagi perempuan, selain menghasilkan uang sebagai pelengkap keuangan tambahan, juga terkait dengan pengakuan status perempuan dalam keluarga dan masyarakat. Ini berarti bahwa perempuan secara khusus perlu memperkuat keterampilan mereka dan memberdayakan pekerjaan mereka. (Ihromi, 1990). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian dan Arief (2019) kepada petugas kebersihan jalan raya wanita di kota Sangatta, Kalimantan timur, terdapat berbagai alasan alasan mengapa wanita-wanita tersebut memilih bekerja menjadi petugas kebersihan jalan raya wanita meskipun resiko dalam pekerjaan itu cukup berat, yaitu untuk mendapatkan pemasukan tambahan bagi keluarga, karena sudah tidak ada mata pencaharian, karen latar

belakang pendidikan yang rendah, ataupun karna suami tidak bekerja membuat mereka mau tidak mau harus turun tangan bekerja dan berbagai alasan lainnya. Saat wanita memutuskan untuk bekerja dan melakukan peran ganda (sebagai istri, ibu dan juga pekerja) tentu akan mendapatkan efek yang positif dan juga efek yang negatif. Ingranurindani (2008) menunjukkan bahwa peran wanita bekerja terkait dengan harga diri, keadaan serta merasa puas dengan hidupnya. Di sisi yang lainnya, juga terkait dengan stres, perasaan tidak puas akan hidupnya, dan ketegangan didalam lingkungan berkeluarganya.

Statistik Kanada (dalam Robbins, 2003) melakukan survey dan mendapat hasil bahwa wanita menunjukkan tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki karna laki-laki masih memiliki kekuasaan pengambilan keputusan lebih besar dibanding wanita. Hal ini juga dipaparkan oleh Nolen-Hoeksema & Jackson (2001) Dalam studinya, wanita lebih cenderung memikirkan perasaan yang ada didalam hatinya ketika dihadapkan dengan peristiwa yang negatif maupun masalah, yang menyebabkan depresi dan stres. Penelitian lain dari Pratiwi dan Betria (2021) menunjukkan hasil bahwa dari 61 subjek karyawan perempuan didapat bahwa 11 subjek berada pada kategori stres kerja tinggi dan 12 subjek termasuk dalam kategori yang sangat tinggi. Selain itu peneliti melakukan wawancara terhadap 5 karyawati di PT. X pada 18 April 2021 dan didapat keterangan bahwa 4 subjek mengalami stres kerja karena tingginya target pekerjaan serta proses komunikasi yang kurang nyaman dengan atasan ataupun dengan sesama partner bekerja.

Untuk mengurangi tingginya stres kerja pada pekerja, terlebih para pekerja perempuan beberapa diantaranya diperlukan kemampuan komunikasi serta sistem regulasi emosi yang baik, tidak hanya antar rekan kerja tetapi juga dengan atasan dan karyawan lainnya. Komunikasi interpersonal yang baik serta efektif bisa menjadi salah satu cara yang digunakan sehingga tidak timbul miskomunikasi antara sesama partner dalam bekerja yang mengakibatkan hubungan menjadi tidak baik dan canggung, selain dengan komunikasi interpersonal regulasi emosi juga berpengaruh dengan stres kerja yang dialami oleh para pekerja. Mengemukakan bahwa sifat-sifat yang dibawa wanita adalah emosional, pasif, lemah, dekoratif, tegas, dan tidak kompeten, kecuali untuk pekerjaan rumah tangga. Menurut Anoraga (2009) terdapat banyak perubahan dan kemajuan dalam berbagai bidang kehidupan, salah satunya adalah meningkatnya jumlah wanita yang bekerja dan jenis profesi yang tidak biasa dilakukan oleh wanita. Menurut Soemarjan (1962) mengemukakan bahwa perempuan yang mau bekerja dalam kondisi apapun bisa dilandasi karena suatu faktor, kemiskinan menjadi salah satunya.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan regulasi emosi dapat memberikan dampak yang baik dalam mengurangi stres kerja yang dialami oleh seorang pekerja terutama pekerja wanita karena tuntutan multi peran yang disandangnya. Didalam lingkungan kerjapun pasti banyak diperlukan komunikasi yang baik sebagai bentuk kerjasama yang baik dalam pekerjaan sehari-hari, namun tidak jarang juga konflik timbul akibat kurang baiknya komunikasi dalam penyampaian suatu informasi sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai karena merasa tidak nyaman, hubungan yang

tidak baik antar sesama karyawan dan sebagainya. Sebaliknya, jika sesama karyawan memiliki strategi komunikasi interpersonal dan regulasi emosi yang baik maka akan timbul sikap empati, kerja sama yang baik, saling menghargai dan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga peneliti merumuskan permasalahan didalam penelitian ini “apakah ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dan regulasi emosi dengan stress kerja pada karyawati?”

### **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan :

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dalam komunikasi interpersonal dan regulasi emosi terhadap stress kerja di lingkungan kerja terhadap karyawati.

#### 2. Manfaat

##### a. Teoritis

Diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan kontribusi ide serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Regulasi Emosi Terhadap Stres Kerja Pada Karyawati.

##### b. Praktis

Di harapkan bisa menjadi bahan referensi terhadap masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Regulasi Emosi Terhadap Stres Kerja Pada Karyawati.

##### c. Akademis

Sebagai bahan referensi yang bermanfaat dalam pengembangan penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Regulasi Emosi Terhadap Stres Kerja Pada Karyawati.