

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Daerah Istimewa Yogyakarta terletak di selatan Pulau Jawa dan berbatasan dengan Provinsi Jawa Tengah yang terdiri dari satu kota, empat kabupaten dan 392 (tiga ratus sembilan puluh dua) kelurahan. Satu kota dan empat kabupaten dari Daerah Istimewa Yogyakarta meliputi Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul, Kabupaten Gunung Kidul, dan Kabupaten Kulon Progo (wikipedia, 2021). Menurut Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta, Kota Yogyakarta menjadi salah satu kota dengan pertumbuhan ekonomi terbesar dibanding empat kabupaten lain yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan pertumbuhan ekonomi sebesar 5,53% (www.yogyakarta.bps.go.id, 2022).

Karyawan merupakan salah satu komponen yang sangat penting untuk mengembangkan sebuah perusahaan atau instansi, Karyawan atau pekerja bisa dikatakan sebagai tulang punggung dari berhasilnya suatu perusahaan karena membawa peranan penting untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Hubungan antara perusahaan dan juga pekerja sebenarnya saling ketergantungan. Di satu sisi, pekerja sangat membutuhkan perusahaan sebagai tempat mereka bekerja dan mencari uang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, disisi lain perusahaan pun sangat membutuhkan kontribusi dari para pekerja untuk mengembangkan dan memajukan perusahaannya. Oleh sebab itu, dalam memulai suatu pekerjaan perusahaan atau instansi harus menginformasikan atau bahkan

menawarkan beberapa perjanjian yang dibuat demi kenyamanan kedua belah pihak. Sehingga antara pekerja dan perusahaan dapat tercipta simbiosis mutualisme atau hubungan saling menguntungkan. Apabila dalam melakukan pekerjaannya para pekerja tidak diberikan perjanjian sebelum memulai bekerja, maka akan banyak terjadi kesalahan komunikasi dan ketidak jelasan dalam melangsungkan sebuah pekerjaan. Begitupun sebaliknya apabila sebelum mulai bekerja, para pekerja ditawarkan dan diinformasikan mengenai peraturan, mekanisme pekerjaan sesuai standar operasional prosedur, dan perjanjian-perjanjian lain yang harus diatur para pekerja mampu menjalankan pekerjaannya dengan maksimal dan totalitas sehingga akan tercipta sinergitas antar pekerja dan perusahaan yang mampu memberikan dampak positif bagi kemajuan keduanya.

Tenaga kerja atau karyawan mengambil peranan penting dalam kegiatan produksi pada suatu perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan sebagai pelaksana dari proses produksi. Pada dasarnya karyawan sendiri adalah sumber daya yang menjadi unsur utama dalam menjalankan sistem dan mengatur jalannya suatu perusahaan. Hasibuan (2019) memaparkan bahwa unsur manusia memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas dalam perusahaan.

Karyawan sebagai tenaga kerja terlibat secara aktif dalam kegiatan operasional secara produktif dengan mengacu pada kuantitas dan juga kualitas kinerja karyawan. Peran aktif dari para karyawan tersebut salah satunya dapat dilihat dari kemampuan fisik yang dimiliki oleh karyawan. Produktivitas sendiri dapat dikatakan sebagai perbedaan dari penggunaan sumber daya keseluruhan dengan pencapaian hasil (Sedarmayanti, 2018). Produktif atau tidaknya kinerja dari

karyawan bergantung pada tingkat pendidikan, kemampuan fisik, latihan, mental dan motivasi kerja. Konsep dasar dari produktivitas sendiri secara universal berlaku terhadap seluruh sistem, pelaksanaan dari konsep produktivitas menuntuk pola kerja yang harus ditingkatkan agar dapat lebih baik dari sebelumnya serta hasil berikutnya yang lebih baik. Konsep tersebut memiliki kaitan erat atas *output* yang dihasilkan melalui proses dengan menggunakan *input* (Mulyadi, 2013).

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang signifikan, pengembangan tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan mutu suatu perusahaan agar dapat melakukan penyesuaian terhadap ekspektasi dan juga kebutuhan dunia industri (Idris, 2016). Dunia industri atau perusahaan pada umumnya tidak lepas dari kegiatan produksi sebagai satu dari berbagai kegiatan yang krusial bagi operasional perusahaan dalam menjalankan usaha pengadaan jasa ataupun barang dalam suatu perusahaan. Apabila kegiatan produksi dalam suatu perusahaan tidak lagi berjalan, dapat dikatakan bahwasanya perusahaan tersebut berada pada kondisi rugi. Di sisi lain, tujuan dari perusahaan salah satunya adalah untuk bisa menghasilkan laba maksimum yang mana untuk mencapai tujuan tersebut diperlukannya kinerja karyawan yang baik (Luthans, 2015).

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan memiliki peran penting dalam ruang lingkup produktivitas kerja. Karyawan sendiri terbagi menjadi dua kategori yaitu karyawan kontrak (PKWT) merupakan karyawan dengan waktu kerja yang telah ditentukan dalam perjanjian kontrak yang biasa disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian masa kerja dengan jangka waktu

tertentu yang pada umumnya paling lama adalah 2 tahun serta dapat dilakukan perpanjangan hanya 1 kali dengan jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1). Jenis karyawan selanjutnya adalah karyawan tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang merupakan aset utama dari perusahaan dengan perannya sebagai *planner* serta kelompok yang memiliki keterlibatan aktif dalam perusahaan. Karyawan sendiri merupakan pekerja yang berada di bawah atasan secara struktural yang diberikan kompensasi dan juga jaminan (Hasibuan, 2019). Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat 3 menyatakan bahwasanya buruh/pekerja merupakan tiap individu yang melakukan pekerjaan dengan timbal balik berupa imbalan atau upah dalam bentuk lain.

Data hasil riset yang dilakukan oleh Bank Dunia dan Organisasi Buruh Internasional (International Labor Organization/ILO) menunjukkan bahwa jumlah pekerja berstatus tetap hanya tinggal 35% dari 33 juta buruh formal di Indonesia. Padahal lima tahun lalu jumlahnya mencapai 70 persen, artinya saat ini sebanyak 65% adalah karyawan dengan status kontrak (PKWT). Hal ini tentu akan berdampak buruk untuk angkatan kerja di Indonesia, salah satu dampak yang akan terjadi misalnya penurunan produktivitas kerja, tidak ada kepastian kerja, kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja, tidak mendapatkan kompensasi pemutusan hubungan kerja, mematikan potensi karir yang dimiliki pekerja sampai pada sulitnya mempertahankan pekerjaan atau bahkan mendapatkan pekerjaan.

Masa kerja yang ada pada karyawan kontrak (PKWT) dan karyawan tetap (PKWTT) sendiri memiliki perbedaan. Karyawan kontrak sendiri masa kerja yang

dimiliki kurang dari 5 tahun yang berdampak peningkatan produktivitas kerjanya sendiri. Hal tersebut sesuai dengan pemaparan hasil dari penelitian Rudiansyah (2013) yang mengindikasikan bahwasanya masa kerja, insentif dan juga tingkat pendidikan sendiri memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja. Mengacu pada masa kerja yang berbeda terutama pada karyawan kontrak yang memiliki masa kerja yang tergolong singkat mengharuskan karyawan kontrak untuk berpindah tempat baik tempat kerja, tempat tinggal dan lingkungan sosial sehingga hal tersebut juga mempengaruhi produktivitas kerja..

Berdasarkan wawancara penelitian yang dilakukan pada tanggal 22 November 2021 kepada 10 orang karyawan kontrak di Yogyakarta, diketahui bahwa stres yang terjadi pada karyawan kontrak membuat kualitas pekerjaan menjadi menurun seperti salah dalam menerima instruksi dari atasan dan rekan kerja dikarenakan kurang fokus di lingkungan kerja, pekerjaan yang tidak diselesaikan dan pekerjaan yang dijalankan tidak dijalankan semaksimal mungkin (Arif et al., 2021). Pada ketepatan waktu, stres yang dialami karyawan kontrak juga mengganggu ketepatan waktu seperti penyelesaian deskripsi jabatan menjadi kerap diundur, telat dalam berangkat kerja.

Hal tersebut sesuai dengan kesimpulan hasil penelitian Ermaya et al. (2019) yang menunjukkan bahwasanya produktivitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja.

Saleh et al. (2020) berpendapat bahwa stres dapat menyebabkan keadaan emosi, ketegangan pada seseorang sehingga tidak dapat berpikir secara baik dan efektif, karena tidak berfungsinya kemampuan rasional dan penalaran dengan baik.

Hal ini dapat berakibat pada menurunnya produktivitas kerja karyawan. Saleh et al. (2020) juga memaparkan bahwa stres merupakan hubungan khusus antara individu dengan lingkungan tempat tinggal, sosial dan tempat kerja yang dianggap sebagai ancaman karena telah mencapai batas-batas kemampuan yang ada pada individu untuk memenuhi tuntutan yang terdapat dalam interaksi lingkungan.

Perbedaan antara kondisi daerah asal dengan daerah baru dapat menyebabkan hal yang tidak menyenangkan bagi karyawan. Menurut Ward et al. (2001) hal-hal yang kurang menyenangkan seperti masalah perbedaan bahasa antara daerah asal dan daerah baru, perbedaan dalam cara berbicara, cara berbahasa dan kesulitan dalam mengartikan ekspresi bicara sering kali menjadi sumber dari munculnya *culture shock*, yaitu istilah umum yang sering digunakan untuk menggambarkan akibat negatif pada individu yang pindah dari satu daerah ke daerah baru.

Adanya situasi baru yang dihadapi oleh karyawan kontrak sendiri dari daerah lama ke daerah baru baik lingkungan kerja yang baru maupun tempat tinggal yang baru dapat memunculkan tekanan, rasa frustrasi dan stres diakibatkan oleh ketidaksamaan sosial-budaya yang sifatnya eksternal maupun internal. Berbagai tekanan, kekhawatiran dan juga permasalahan pribadi yang dihadapi karyawan juga dapat memunculkan stres atau tegang. Jika karyawan kontrak mengalami stres berlebih, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh stres yang dialami karyawan. Menurut Anoraga (2012) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan. Khan et al. (2011) juga menjelaskan bahwa *stres* memberikan dampak yang signifikan

terhadap karyawan. Karyawan yang menghadapi kelelahan fisik, psikologis dan emosional tidak dapat memenuhi harapan organisasi.

Stres kerja sendiri menurut Bhui et al. (2016) merupakan Reaksi berbahaya yang dimiliki oleh individu terhadap tuntutan dan tekanan yang tidak semestinya dibebankan kepada individu. Stres kerja merupakan suatu kondisi disfungsi individu yang diakibatkan oleh lingkungan di tempat kerja (Ain et al., 2013). Ini sejalan dengan pendapat McHugh (1993) yang menyatakan bahwa stres kerja berkontribusi pada motivasi dan moral yang rendah, turnover tinggi, cuti sakit, kecelakaan, penurunan kinerja, kepuasan kerja yang rendah, produk dan layanan berkualitas rendah, komunikasi internal yang buruk dan konflik. Menurut Bytyqi et al. (2010) stres memiliki efek langsung pada kesehatan karyawan dan kinerja karyawan, hal ini dapat dikatakan bahwa stres memiliki peranan yang cukup penting pada masalah organisasi.

Stres kerja tidak hanya disebabkan oleh lingkungan kerja, melainkan juga dapat disebabkan oleh hal lain yang berada di luar lingkungan kerja (Haholongan, 2018). Stres merupakan situasi dimana perasaan individu mengalami ketegangan karena kondisi-kondisi yang berasal dari dalam atau dari luar individu (Anoraga, 2012). Salah satu cara untuk meredakan stres yang ada pada karyawan adalah dengan dilakukannya *coping stress*. Utomo (2008) memaparkan bahwasanya coping stress strategy adalah perilaku atau usaha mental agar dapat mengurangi, menguasai atau mentolerir efek dari situasi atau tekanan berlebih. Lazarus & Folkman (2006) menjelaskan bahwasanya *coping stress strategy* adalah perilaku dan juga usaha kognitif dalam pengelolaan tekanan eksternal ataupun internal dengan penilaian

melebihi kemampuan individu itu sendiri. Kemudian King (2010) memaparkan bahwasanya “*coping stress strategy* adalah proses keterlibatan diri dalam mengelola dan juga menghadapi situasi yang berlebihan dengan cara melakukan peningkatan usaha agar permasalahan dapat terselesaikan dan sebagai bentuk usaha penekanan dan pengurangan terhadap stres”.

Lazarus & Folkman (2006) menyebutkan aspek-aspek strategi *coping stress* terdiri dari : *Planful, Confrontative coping, distancing, Self-control, Seeking social support, Accepting responsibility, Escape avoidance, Positive Reappraisal*. Kemudian Lazarus & Folkman (2006) juga menyatakan bahwasanya terdapat dua jenis strategi *coping stress*, yaitu *emotion focused coping* dan *problem focused coping*. *Coping stress* sendiri terdiri dari aspek *confrontative* (konfrontasi), *seeking social support* (mencari dukungan sosial), *planful problem solving* (perencanaan penyelesaian masalah), *self control* (kontrol diri), *distancing* (menjauh), *positive reappraisal* (penilaian kembali secara positif), *accepting responsibility* (penerimaan tanggung jawab), dan *escape* atau *avoidance* (melarikan diri atau menghindar) (Lazarus & Folkman, 2006). *Problem focused coping* merupakan upaya mencoba untuk mengubah atau memecahkan masalah dan *emotion focused coping* adalah upaya dengan mencoba melakukan pengaturan terhadap emosi yang disebabkan oleh masalah tertentu (Lazarus and Folkman 2006).

Coping stress yang dilakukan karyawan kontrak sendiri sifatnya tidak secara langsung dapat mengatasi masalah (*problem focused*), namun kadang kala strategi *coping stress* hanya berdampak pada pengurangan emosi negatif (*emotion focused*), pada hal ini, dalam penelitian yang dilakukan Lazarus dan Folkman (2006)

memasukkan unsur yang bersifat emosional (*distress, negative emotional response*). Setelah reaksi tersebut dimasukkan, dilakukan evaluasi ulang terhadap subjek untuk mengetahui keberhasilan dari upaya yang telah dilakukan.

Lazarus & Folkman (2006) menjelaskan bahwa tingginya coping stress strategy dapat diketahui dari usaha individu dengan cara melakukan konfrontasi seperti usaha agresif, mencari dukungan sosial, analisis dan perencanaan terhadap penyelesaian masalah, kontrol diri, menjauhi masalah, penilaian ulang secara positif terhadap permasalahan, menerima masalah yang dihadapi dan pengalihan dari masalah. Apabila usaha dilakukan dengan cara yang efektif, maka hal tersebut akan dapat mengurangi stres yang dialami dan juga mampu memunculkan emosi yang positif (Lazarus & Folkman, 2006). Adanya *coping stress* akan memberikan individu kemampuan untuk mentolerir ancaman agar tidak mengalami stres atau tekanan berlebih dengan melakukan kontrol (Feldman, 2012).

Mengacu pada pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwasanya *coping stress strategy* memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kontrak. Hal tersebut sesuai dengan pemaparan narasumber pada wawancara pra penelitian tanggal 22 November 2021 pada 10 karyawan kontrak di Yogyakarta. 9 dari 10 karyawan jika ditinjau dari aspek *taking specific action* diketahui bahwa strategi *coping stress* yang dilakukan masih belum maksimal, hal tersebut diketahui dari para adanya ikatan kontrak yang membuat karyawan menghindari risiko ketika menghadapi masalah dan cenderung mengikuti kebijakan dari manajemen yang berlaku. Dari aspek *planful* (persiapan) diketahui kurangnya persiapan karyawan jika menghadapi masalah, alasannya para karyawan tidak memiliki rencana

cadangan. Pada aspek *seeking support instrumental and emotional* (mencari dukungan sosial) terdapat kekurangan pada diri karyawan yang tidak memiliki kecenderungan untuk melakukan diskusi terhadap sesama rekan kerja yang menimbulkan keberlarutan pada masalah yang dihadapi. Pada aspek *positive reappraisal* (penilaian ulang secara positif) diketahui bahwa persepsi karyawan kontrak menganggap permasalahan hanya sebagai hambatan dengan tanpa mempelajari manfaat yang bisa didapatkan.

Stres yang dialami karyawan kontrak akan sangat berdampak pada produktivitas kerja, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Safitri & Gilang (2019) bahwa stres kerja didominasi oleh faktor lingkungan dan stres memiliki signifikansi pengaruh atas produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil survei menurut hasil survei pengukuran peningkatan produktivitas kerja menurut *Asia Productivity Organization* (APO) (2019) pada tahun 2015-2018 Indonesia mengalami peningkatan tingkat produktivitas kerja sebesar 0,8% berdasarkan tahun 2015-2017 dengan tingkat indeks produktivitas kerja sebesar 2,0% menjadi 2,8% pada tahun 2017-2018. Namun tingkat indeks produktivitas kerja Indonesia pada tahun 2017-2018 masih berada di bawah negara ASEAN lainnya, seperti Singapura yang memiliki tingkat indeks produktivitas kerja sebesar 3,1%, Filipina 4,1%, Kamboja 6,3%, Myanmar 7,2% dan Vietnam dengan tingkat indeks produktivitas kerja tertinggi sebesar 7,6%. Menurut hasil survei CEIC (2020) mengenai tingkat produktivitas kerja Indonesia pada tahun 2020 mengalami penurunan tingkat produktivitas kerja sebesar 1,84% dibandingkan tahun sebelumnya dengan tingkat produktivitas kerja sebesar 3,00%. Sedangkan menurut

hasil survei laporan Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan (2021) menyatakan bahwa tingkat produktivitas kerja pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 3,55% karena adanya pandemi Covid-19 mulai merambat ke segala sektor atau lapangan usaha yang juga memberikan dampak negatif terhadap menurunnya pertumbuhan perekonomian di Indonesia sebesar 2,05% yang akhirnya berdampak juga terhadap penurunan tingkat produktivitas kerja.

Menurut Mulyadi (2013) produktivitas adalah output yang berupa produk dengan perbandingan yang lebih baik berdasarkan penggunaan input dengan hasil produksi barang ataupun jasa. Luthans (2015) memaparkan bahwa salah satu aspek yang memiliki peran utama dalam organisasi adalah produktivitas kerja pada karyawan. Karena kemajuan organisasi tergantung oleh tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Produksi memiliki kaitan erat dengan produktivitas serta sebagai hal yang penting pada suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwasanya produksi sendiri merupakan usaha menyediakan jasa ataupun menciptakan barang. Di sisi lain, produktivitas sendiri memiliki kaitan dengan sistematis pencapaian produksi yang lebih baik. Perusahaan berusaha supaya karyawan bisa maksimal dan berprestasi dalam melakukan produktivitas kerja. Pengukuran berhasil atau tidaknya usaha pencapaian produktivitas kerja adalah hal penting. Alasannya adalah dikarenakan produktivitas yang tinggi dalam organisasi dapat meningkatkan pendapatan atau laba yang diperoleh.

Lembaga survei yang berada di Australia, Eropa ataupun Amerika Serikat sendiri memaparkan bahwa 2/3 hingga 1/2 dari karyawan kontrak memberikan pernyataan mengalami stres yang diakibatkan oleh pekerjaan. Di Jepang sendiri

32% karyawan kontrak (PKWT) mengaku menderita stres dan juga gelisah berlebih yang diakibatkan oleh pekerjaan, di Korea Selatan sebanyak 20% karyawan kontrak menyatakan bahwa mendapatkan beban kerja yang tinggi dan tekanan (www.ilo.org, 2016). Bagi karyawan, saat ini masalah stres menjadi permasalahan utama yang berkaitan dengan mental emosional dan juga fisik pada karyawan (Saleh et al., 2020).

Salah satu cara untuk meredakan stres yang terjadi pada karyawan adalah dilakukannya strategi *coping* stres. Hal ini juga didukung dengan penelitian Moosa & Munaf (2012) yang mengindikasikan hasil bahwasanya “*coping stress* berperan besar pada kehidupan manusia, khususnya pada kesejahteraan hidup individu”. Setiap orang akan melakukan strategi *coping stress* dengan menyesuaikan pada tekanan dan juga situasi yang dihadapi untuk melakukan penyelesaian terhadap masalah (Aisiyah, 2017).

Kemudian Lazarus & Folkman (2006) mendefinisikan strategi *coping* sebagai usaha perilaku dan kognitif individu dalam mengelola tekanan eksternal atau tuntutan internal yang dinilai melebihi kapasitas kemampuan sumber daya individu. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya strategi *coping stress* merupakan proses individu untuk mengatasi stres berlebih sebagai respon terhadap situasi yang mengancam baik secara fisik ataupun psikis.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan dari Strategi *coping stress* dengan produktivitas kerja pada karyawan kontrak di Yogyakarta.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, sehingga pada akhirnya nanti penelitian ini dapat menjadi acuan suatu studi di masa yang akan datang.

1. Secara teoritis

Harapan dari hasil penelitian akan dapat memperkaya dan juga menambah informasi mengenai bidang ilmu Psikologis Industri dan Organisasi dengan keterkaitan Strategi *Coping Stress* dan Produktivitas Kerja. Selain itu penelitian ini juga dapat menjadi sumbangsih peneliti bagi penelitian selanjutnya agar dapat dijadikan referensi mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Secara praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis dengan menjadi bahan acuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya di Yogyakarta yang dapat digunakan sebagai landasan pengkajian dan juga penggambaran mengenai produktivitas kerja karyawan dengan tinjauan dari variabel strategi *coping stress* yang sangat penting bagi karyawan agar dapat merasakan rasa nyaman dan menjadi media penyalarsan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.