

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada zaman era globalisasi ini, persaingan antara perusahaan baik dalam negeri maupun luar negeri semakin ketat. Hal tersebut menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan kualitas produk dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada di dalam perusahaan. Disamping itu juga terjadi perubahan-perubahan yang sangat cepat dan berbagai macam masalah perdagangan yang sangat kompleks. Menurut Rivai (dalam Marchelia, 2014) salah satu faktor penting lainnya yang mendukung tercapainya keberhasilan dalam menghadapi persaingan dunia bisnis adalah ketersediannya sumber daya manusia yang berkualitas dan didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas tinggi untuk menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam suatu perusahaan, salah satunya yaitu perusahaan tekstil.

Perusahaan tekstil X yang berada di daerah Sleman Yogyakarta ialah perusahaan yang didirikan oleh Gabungan Koperasi Batik Indonesia (GKBI) dan Pemerintah Republik Indonesia yang memproduksi tekstil yang berkualitas halus. Perusahaan X memiliki delapan divisi yaitu personalia, komersial, keuangan, sekretariat, perencanaan dan pengendalian produksi (PPP), satuan petugas internal (SPI), produksi (spinning dan weaving), dan teknik umum yang memiliki jabatan dan *jobdesc* yang telah ditentukan dalam struktur organisasi. Perusahaan X

menyediakan bahan baku (kain) bagi beberapa industri perbatikan. Dari bahan baku mentah yaitu kapas di olah menjadi benang kemudian diproduksi menjadi kain melalui proses *spinning* (pemintalan), *weaving* (Penenunan), dan *finishing*. Unit pemintalan memiliki kapasitas produksi benang 2,74 juta kg pertahun. Sedangkan dalam unit pertenunan memiliki kapasitas produksi grey 19 juta meter pertahun. Di Perusahaan X menerapkan 2 sistem kerja yaitu sistem kerja regular dan sistem kerja *shift*. Sistem kerja regular diperuntukkan ke divisi personalia, keuangan, komersial, secretariat, ppp dan sistem kerja *shift* diperuntukkan pada divisi produksi (meliputi *weaving* dan *spinning*), teknik umum, dan spi.

Permintaan pasar yang terus bertambah menuntut perusahaan beroperasi 24 jam nonstop untuk mencapai target produksi yang telah ditentukan sehingga perusahaan membentuk kerja dengan sistem *shift* khususnya terhadap karyawan produksi. Pembagiannya adalah *shift* pagi, sore dan malam. *Shift* kerja yang menggunakan pembagian dari jam 08.00-16.00, 16.00-24.00 dan 24.00-08.00 (Winarsunu dalam Marchelia, 2014) sehingga karyawan produksi yang dituntut untuk bekerja sistem *shift* untuk mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan akan mengalami perubahan dari 7 hari ke 3 hari perputaran dan menemukan *shift* berputar (rotasi) menghasilkan tidur yang lebih sedikit dan kesulitan makan. Jika *shift* akan diputar, perputaran seharusnya menurut arah jarum jam, dengan waktu yang dimulai lebih lambat untuk *shift* pagi. Periode istirahat paling sedikit 2 hari antara perputaran *shift* sehingga dapat mengurangi efek-efek negatif dari perputaran. Hal tersebut jika tidak sesuai pengaturan jadwal *shift* maka

dapat berdampak negatif pada karyawan sehingga menimbulkan kelelahan mental dan stres kerja (Winarsunu dalam Marchelia, 2014).

Umam (2010) mendefinisikan stres kerja yaitu reaksi individu yang berasal dari segala kondisi pekerjaan yang berdampak pada reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu (Robbins, 2017). Lebih lanjut Beehr dan Newman (dalam Umam, 2010) mengemukakan bahwa individu dapat dikatakan stres kerja dilihat dari aspek psikologis seperti kecemasan, mudah tersinggung, kelelahan mental, kebosanan aspek fisiologis seperti adanya gejala mudah lelah, pusing, jantung berdebar, gangguan tidur dan aspek perilaku ditandai dengan seperti absensi, menurunnya produktivitas dan hubungan interpersonal dengan individu.

Menurut Sharifian, dkk. (2005) mengemukakan bahwa pekerja dengan sistem kerja *shift* umumnya mempunyai kesehatan yang kurang baik. Karyawan biasanya menderita gangguan pencernaan dan merasa gelisah atau gugup. Hal ini disebabkan oleh kronik dan kebiasaan makan dan minum yang tidak sehat kelelahan kronik tersebut adalah kehilangan vitalitas, perasaan depresi, perasaan mudah marah dan keletihan meskipun karyawan telah tidur (Winarsunu dalam Marchelia, 2014). Hasil penelitian Firmana (2011) menunjukkan bahwa kerja *shift* lebih beresiko untuk terjadinya stres dibandingkan sistem kerja reguler. Karyawan yang bekerja pada sistem reguler mengalami stress ringan lebih tinggi karena mempunyai waktu istirahat yang lebih banyak dan penerangan saat bekerja yang cukup sehingga beban kerja tidak terlalu berat. Sistem kerja *Shift* mengalami stres yang lebih tinggi

karena sistem kerja yang berubah-ubah dan dituntut untuk bekerja ekstrademi tercapainya target produksi sehingga waktu istirahat sedikit dan mudah mengalami kelelahan.

Hasil wawancara 11 karyawan yang bekerja dengan sistem *shift* pada tanggal 03 April 2017 di pabrik tekstil X, yang mana 7 dari 11 karyawan mengatakan saat bekerja ekstra untuk mengejar target yang di tetapkan perusahaan mengalami ketegangan dan kecemasan yang berlebih apabila subjek tidak bisa berhasil mencapai target sehingga subjek tidak dapat mengontrol emosi dan mudah tersinggung. Pola kerja subjek yang tidak tetap (*shift*) menyebabkan subjek merasa mudah lelah, mengalami gangguan tidur karena pola tidur yang tidak teratur sehingga menyebabkan sering merasa pusing dan subjek sering mengalami gangguan pencernaan karena makan tidak teratur dan tidak sehat. Hal tersebut juga berdampak pada perilaku subjek dengan pola tidur yang tidak teratur membuat subjek mudah mengantuk saat bekerja, terkadang mudah marah ketika rekan kerja membuat kesalahan kecil kepada subjek. Selama bekerja dengan sistem *shift* subjek merasakan kurangnya waktu luang untuk keluarga, teman dan diri sendiri dan menurunnya prestasi.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja masih tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek psikologis 7 subjek mengalami ketegangan dan kecemasan berlebih sehingga menyebabkan subjek tidak dapat mengontrol emosi dan mudah tersinggung. Aspek fisiologis, berjumlah 7 subjek sering mengalami gangguan tidur karena pola tidur yang tidak teratur dan sering mengalami pusing serta gangguan pencernaan karena pola makan yang tidak sehat

dan teratur. Pada aspek perilaku, terdapat 6 subjek merasa mudah mengantuk ditempat kerja, dan mudah marah ketika rekan kerja melakukan kesalahan kecil. Bekerja dengan sistem *shift* juga berdampak pada waktu subjek dengan keluarga dan teman-teman menjadi berkurang.

Seharusnya setiap individu dapat mengelola dan mengendalikan stres kerja. Stres kerja tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Stres kerja yang disfungsi akan dapat menyebabkan setiap organisasi menjadi tidak efektif (Handoko dalam Tunjungsari, 2011). Stres kerja yang sering di alami oleh individu dapat berdampak yang cukup besar bagi yang bersangkutan sehingga perlu dipahami pentingnya pengupayaan pengendalian yang diperlukan (Handoko dalam Tunjungsari, 2011). Stres kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi pada individu pekerja, baik secara fisiologis, psikologis, dan perilaku. Bagi organisasi, stres ditempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja, dan tingginya *turnover*. Stres di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya (Saragih dalam Marchella 2014). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Kurniawan (2017) yaitu adanya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan produksi di PT. Sari Warna Textile. Hasil yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah prestasi kerja karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu: (1) faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas; (2) peran

individu dalam organisasi, meliputi konflik peran dan ketaksaan peran; (3) pengembangan karir, meliputi *job insecurity* dan *over & under-promotion*; (4) hubungan dalam pekerjaan; (5) struktur dan iklim organisasi (6) tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan; (7) ciri-ciri individu (Munandar, 2014). Berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, maka iklim organisasi diasumsikan sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan dengan sistem kerja *shift* karena iklim organisasi yang negatif dapat menyebabkan karyawan yang bekerja dengan sistem *shift* mengalami stres kerja sehingga berdampak buruk pada lingkungan kerja dan karyawan itu sendiri (Moos & Insel dalam Wijono, 2006). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Angelina dan Ratnasari (2016) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan semakin positif iklim organisasi maka semakin rendah stres kerja karyawan, dan sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka semakin tinggi stres kerja karyawan.

Iklim organisasi ialah persepsi anggota organisasi (individu atau kelompok) dan secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu dan organisasi (Wirawan, 2007). Firmansyah dan Santi (dalam Putra, 2016) berpendapat bahwa iklim organisasi ialah aspek eksternal pekerjaan yang mempengaruhi pekerja dalam menyesuaikan tugas yang mencakup lingkungan pekerjaan, hubungan atasan dan rekan kerja dalam organisasi. Stringer (2002) menyatakan iklim organisasi dapat dilihat dari enam dimensi, yaitu: a) struktur, meliputi mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas; b) standar-

standar, meliputi tekanan untuk meningkatkan kinerja; c) tanggung jawab, meliputi mampu memecahkan permasalahan dan dapat mengambil keputusan; d) penghargaan, yaitu imbalan yang diberikan pada karyawan; e) dukungan, meliputi rasa percaya dan saling mendukung; f) komitmen, meliputi perasaan bangga terhadap organisasi dan loyal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dari lima subjek yang bekerja dengan sistem *shift* bagian produksi pada tanggal 14 September 2017 di pabrik tekstil X. Tiga dari lima subjek mengatakan terkadang diminta oleh atasan untuk membantu pekerjaan montir seperti membenahi mesin yang rusak sedangkan subjek masih mengerjakan pekerjaan sehingga subjek menunda pekerjaan subjek atau meminta rekan lain mengerjakan pekerjaan subjek. Tiga subjek juga mengatakan kurangnya kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai standar untuk karyawan yang bekerja dalam di area pabrik. Subjek juga mengatakan karena bekerja dengan sistem *shift* menyebabkan pola tidur yang tidak teratur sehingga ketika saat bekerja subjek terkadang merasa ngantuk, maka subjek akan beristirahat dan tidak melanjutkan pekerjaannya sehingga menunda tanggung jawab subjek. Hal tersebut mempengaruhi tingkat produksi pabrik. Dua subjek lain mengatakan kurangnya perhatian dari atasan seperti pujian dan motivasi langsung karena disatu sisi berbeda ruang kerja dan atasan sangat jarang berkunjung ke pabrik. Beberapa kali terjadi konflik antara anggota dalam *team* ataupun dengan *team* lain karena setiap *team* bersaing dalam meningkatkan hasil produksi sehingga antar *team* tidak saling mendukung. Alasan subjek bekerja di pabrik tekstil salah satunya karena tuntutan

ekonomi dan juga subjek mengatakan apabila mendapat pekerjaan yang lebih menjanjikan seperti karir dan gaji, maka subjek akan beralih dari pabrik.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi di Perusahaan tekstil X masih dirasakan negatif oleh karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan standar perusahaan yang masih kurang seperti perhatian terhadap Alat Pelindung Diri (APD). Aspek tanggung jawab ditunjukkan dengan karyawan yang harusnya bekerja untuk meningkatkan produksi, tetapi ketika karyawan mengantuk karena kurang tidur akan istirahat dengan waktu yang tidak ditentukan dan menyebabkan menurunkan tingkat produksi. Pada aspek penghargaan ditunjukkan dengan kurangnya perhatian dan pemberian motivasi seperti pujian oleh atasan subjek. Aspek dukungan masih rendah dilihat dari beberapa kali terjadi konflik antara anggota dalam *team* ataupun dengan *team* lain dan dari aspek struktur ditunjukkan dengan diperintahkan atasan untuk bekerja yang bukan dari *jobdesc* karyawan. Pada aspek komitmen, karyawan memilih kerja di pabrik karena tuntutan ekonomi dan akan beralih ketika memiliki peluang di tempat yang lebih menjanjikan seperti karir dan gaji.

Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik (Firmansyah dan santy, 2011). Iklim organisasi berpengaruh besar pada proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sebaliknya jika iklim organisasi yang dirasakan karyawan negatif, maka akan membuat para pekerja akan mengalami stres kerja dan akan berdampak negatif pada lingkungan kerja dan karyawan itu sendiri. Bekerja dalam

iklim organisasi yang negatif akan membawa emosi negatif dan perasaan pada karyawan, hal ini termasuk ketidakpuasan kerja, tekanan psikologis, melalaikan pekerjaan, tidak adanya kepedulian, dan akhirnya menyebabkan karyawan menghindari pekerjaan dan menimbulkan stres kerja (Aghar dalam Abdillah, dkk., 2016). Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai *stressor* kerja. *Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja (Umam, 2010).

Luthan (dalam Putra, dkk., 2014) mengemukakan bahwa banyaknya laporan manager yang menyatakan stres kerja berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana. Penelitian Abdillah, dkk. (2016) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan semakin positif iklim organisasi maka semakin rendah stres kerja karyawan, dan sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka semakin tinggi stres kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan semakin positif iklim organisasi akan dapat menurunkan stres kerja pada karyawan yang bekerja yang sistem kerja *shift*. Sehingga peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini ialah apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada karyawan dengan sistem kerja *shift*?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada karyawan dengan sistem kerja *shift*.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat Teori

Dapat menyumbangkan ilmu dan informasi baru tentang stres kerja dan iklim organisasi, serta tambahan bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi

b. Manfaat Praktis

Pada penelitian ini perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga dapat mengurangi stres kerja pada karyawan yang bekerja dengan sistem *shift*. Iklim organisasi yang positif dapat mengurangi stres kerja pada karyawan yang bekerja dengan sistem *shift*.