BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan zaman pada saat ini begitu pesat dan membawa banyak perubahan teknologi dalam kehidupan. Perubahan tersebut, tentu memaksa perusahaan melakukan peningkatan mutu baik dalam sumber daya manusia maupun peralatan kerja yang digunakan (Tunjungsari, dalam Susetyo & Ratnaningsih 2016). Peralatan kerja yang semakin modern dan beban kerja yang semakin bertambah akan menuntut energi karyawan yang lebih besar dari sebelumnya (Sucipto, 2014). Tuntutan dalam mencapai target perusahaan yang tinggi juga akan membuat karyawan merasa terbebani untuk memiliki keahlian khusus dan mampu mengikuti perubahan-perubahan yang ada (Lidyansah, 2014). Hal tersebut tentu dirasakan oleh setiap karyawan di perusahaan, termasuk karyawan produksi di Unit Pelaksana Teknis (UPT) X.

Menurut Surat Keputusan Direksi Nomor: KEP.U/KO.104/IV/X-2017 Tentang Organisasi dan Tata Laksana Unit Pelaksana Teknis (UPT) X menjelaskan bahwa UPT X adalah satuan organisasi di lingkungan PT X yang berada di bawah Direktorat Sarana dan berkedudukan di Yogyakarta. UPT X merupakan tempat pemeliharaan dan perbaikan sarana perkeretaapian yaitu lokomotif, kereta rel diesel (KRD) dan genset di Jawa. Struktur organisasi UPT X terdiri atas bagian Produksi, bagian Keuangan, SDM dan Teknologi Informasi, bagian Logistik, bagian Pengadaan barang dan Jasa, bagian Perencanaan dan bagian Quality Control Bagian

Produksi di UPT X terdiri dari enam golongan yaitu golongan rangka atas, rangka bawah, golongan diesel, golongan traksi listrik, golongan auxiliary dan golongan logam. Berdasarkan data dari unit Sumber Daya Manusia (SDM) UPT X tanggal 1 September 2018 jumlah karyawan bagian Produksi berjumlah 327 orang. Bagian Produksi memiliki tugas pokok dan tanggung jawab pemeliharaan lokomotif, pemeliharaan motor diesel, motor traksi dan alat-alat penunjang perbaikan lokomotif, KRD dan genset.

Pada penelitian ini, peneliti akan memilih karyawan di bagian Produksi sebagai subjek penelitian. Hal tersebut dikarenakan karyawan produksi di UPT X memiliki beban kerja dan resiko pekerjaan yang tinggi. Setiap hari selalu ada karyawan yang lembur sampai malam dikarenakan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target produksi yang akan dicapai. Beban kerja tersebut melebihi kemampuan karyawan sehingga menimbulkan kelelahan fisik dan stres kerja. Karyawan produksi juga bekerja dengan mengoperasikan mesin-mesin besar, yang harus dilakukan dengan sangat hati-hati dan sesuai SOP karena mesin tersebut berpotensi bahaya terjadinya kecelakaan kerja. Sesuai dengan hasil penelitian dari Rachman (2017) menunjukkan bahwa karyawan produksi mengalami stres kerja karena konflik interpersonal, ketidakpastian pekerjaan, dan variasi beban kerja. Hasil penelitian dari Annisa (2013) juga menunjukkan bahwa karyawan produksi memiliki tingkat beban kerja yang berat secara mental, fikiran dan juga fisik sehingga karyawan produksi memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi daripada karyawan non produksi.

Situasi tersebut mengharuskan karyawan mampu beradaptasi untuk bertahan dalam lingkungan yang berbahaya. Jika karyawan tidak mampu beradaptasi dengan segera maka keadaan tersebut akan dimaknai sebagai tekanan (Tunjungsari, dalam Susetyo & Ratnaningsih 2016). Tekanan yang dialami akan mengancam dirinya dan lama kelamaan akan menimbulkan stres bagi karyawan tersebut (Tunjungsari, dalam Susetyo & Ratnaningsih 2016).

Umam (2010) menyatakan stres kerja yaitu reaksi individu yang berasal dari segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan yang berdampak pada reaksi psikologis, fisiologis, dan perilaku. Stres merupakan aspek umum pengalaman pekerjaan yang sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, keadaan afektif yang kuat seperti kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan respons yang lebih pasif seperti kebosanan, kelelahan jiwa, kepenatan dan suasana depresi (Werner & DeSimone, dalam Kaswan 2017). Lebih lanjut Beehr dan Newman (dalam Umam, 2010) mengemukakan bahwa individu dapat dikatakan mengalami stres kerja dilihat dari tiga aspek yaitu aspek psikologis, aspek fisiologis dan aspek perilaku. Aspek psikologis muncul seperti kecemasan, kebingungan, ketegangan, mudah marah, kelelahan mental dan kebosanan. Aspek fisiologis muncul seperti meningkatnya denyut jantung, kelelahan fisik, gangguan tidur dan sakit kepala. Aspek perilaku muncul seperti menunda, menghindari pekerjaan, menurunnya prestasi dan produktivitas kerja.

Menurut data yang diperoleh dari penyedia program kesehatan karyawan *Workplace Options* selama tiga tahun belakangan ini kasus karyawan yang berhubungan dengan stres kerja meningkat hingga 28 persen (Umardini, 2016). Data

yang didapat dari hasil penelitian Annisa (2013) menunjukkan bahwa karyawan produksi memiliki tingkat stres kerja yang cenderung lebih tinggi daripada karyawan non produksi. Hal tersebut dikarenakan karyawan produksi mengalami tekanan ketika mendekati akhir bulan namun target produksi belum tercapai. Dalam hal ini karyawan produksi dituntut untuk bekerja lebih keras demi tercapainya target produksi sehingga karyawan mudah mengalami kelelahan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Tualeka (2014) di CV. X juga menyatakan bahwa karyawan produksi yang mengalami stres kerja mencapai 77 persen.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 10 karyawan produksi pada Senin, 26 Maret 2018 di UPT X, 7 karyawan produksi mengatakan bahwa karyawan merasa kelelahan terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan yang harus selesai tepat waktu. Kelelahan yang dialami tidak hanya secara fisik akan tetapi kelelahan dalam pikiran karyawan tentang pekerjaan yang masih sering terbawa ketika di rumah, sehingga karyawan mengalami sulit untuk tidur nyenyak dan sering merasa pusing. Selanjutnya karyawan produksi mengatakan bahwa karyawan masih merasa cemas dan takut ketika mengoperasikan mesin atau peralatan yang digunakan, hal tersebut karena mereka menyadari akan tingginya potensi bahaya kecelakaan kerja pada pekerjaan tersebut. Karyawan mengalami ketegangan, menjadi mudah marah dan berbicara dengan nada tinggi kepada rekan kerja apabila karyawan tidak berhasil mencapai target produksi. Hal tersebut membuat hubungan sesama rekan kerja menjadi kurang baik.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan produksi di UPT X bermasalah. Hal tersebut sesuai dengan aspek stres

kerja dari Beehr dan Newman (dalam Umam, 2010) yaitu aspek psikologis, aspek fisiologis dan aspek perilaku. Aspek psikologis muncul pada 7 karyawan yang mengaku mengalami kelelahan mental, kecemasan, dan ketegangan. Aspek fisiologis muncul pada 6 karyawan berupa kelelahan fisik, sakit kepala/pusing dan gangguan tidur. Sedangkan pada aspek perilaku, hubungan sesama rekan kerja menjadi kurang baik.

Para karyawan seharusnya dapat bekerja dengan baik tanpa mengalami stres kerja (Munandar, 2014). Lebih lanjut stres kerja dapat diarahkan pada gagasan-gagasan yang positif, inovatif dan konstruktif dalam lingkungan pekerjaan. Dalam menyikapi tuntutan pekerjaan tersebut, sebaiknya karyawan dapat mengelola stres kerja dengan baik melalui manajemen stres (Sucipto, 2014). Lebih lanjut pemahaman terhadap cara mengatasi dan mengelola stres kerja adalah penting bagi karyawan dalam perusahaan agar dapat bekerja dengan efektif dan tidak merugikan karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

Stres kerja merupakan masalah yang perlu untuk dibahas karena posisinya yang sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan (Sucipto, 2014). Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Arifin (2016) menunjukkan bahwa ada dampak negatif antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah produktivitas dan begitu sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian Suroso dan Siahaan (2006) menunjukkan terdapat dampak negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, semakin rendah stres kerja maka semakin

tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan dan sebaliknya semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan yang dihasilkan. Pada hasil penelitian yang dilakukan Felanny dan Moekardjono (2013) menunjukkan adanya dampak negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan tinggi kepuasan kerja.

Luthans (dalam Waluyo, 2013) mengemukakan bahwa penyebab stres terdiri dari empat hal utama yaitu: a) *Individual stressor*, meliputi *self-efficacy*, konflik peran, tipe kepribadian, *self control*, dan daya tahan psikologis. b) *Extra organizational Stressor*, meliputi perubahan sosial/teknologi/ekonomi/keuangan, keluarga, ras dan komunitas. c) *Organizational stressor*, meliputi kebijakan organisasi, struktur organisasi, lingkungan organisasi dan proses dalam organisasi. d) *Group stressor*, meliputi kurangnya kebersamaan dan dukungan sosial dalam grup, adanya konflik antar individu maupun antar grup.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yang dikemukakan oleh Luthans (dalam Waluyo, 2013), peneliti melakukan wawancara kepada 4 orang karyawan produksi pada tanggal 28 September 2018, karyawan menyampaikan bahwa karyawan merasa tidak tenang dan merasa pesimis ketika menyelesaikan pekerjaan yang telah mendekati waktu yang ditargetkan. Karyawan mengaku hanya bisa fokus pada satu pekerjaan saja dan pada pekerjaan yang hanya sesuai dengan kemampuannya (*skill*), sehingga ketika karyawan dipindahkan ke bagian lain karyawan menolak karena merasa tidak yakin mampu menyelesaikan pekerjaan. Bertolak dari faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dan hasil wawancara yang

dilakukan oleh peneliti, *self-efficacy* diasumsikan sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan produksi.

Dengan demikian, peneliti akan memilih faktor dari *individual stressor*, yaitu *self-efficacy* yang akan dikaitkan dengan stres kerja. Alasan peneliti memilih *self-efficacy* karena menurut Diana (dalam Waluyo, 2013) mengatakan bahwa faktor kunci dari stres ialah persepsi individu terhadap kondisi dan kemampuan individu untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Kemampuan individu tersebut berkaitan dengan salah satu karakteristik kepribadian yakni aspek keyakinan akan kemampuan diri, yang oleh Bandura disebut *self-efficacy*. *Self-efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *occupational self-efficacy* karena penelitian dilakukan dalam domain area pekerjaan pada karyawan produksi di UPT X. Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hulda (2008) yang menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *self-efficacy* dengan stres kerja. Artinya, semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin rendah stres kerja, sebaliknya semakin rendah *self-efficacy* maka semakin tinggi stres kerja yang dialami. Penelitian ini dilakukan dalam domain pekerjaan, maka peneliti secara spesifik memilih *occupation self-efficacy* sebagai faktor penting yang mempengaruhi stres kerja.

Self-efficacy adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997), sedangkan *occupation self-efficacy* diartikan sebagai keyakinan yang dimiliki seseorang bahkan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya karena mempunyai perilaku yang dipersyaratkan suatu pekerjaan (Schyns dan

Sczesny dalam Wahyuni, 2017). Dalam suatu perusahaan, *occupational self-efficacy* dianggap lebih cocok digunakan karena dapat membandingkan tingkat *self-efficacy* pada karyawan meskipun karyawan memiliki tugas yang berbeda dalam suatu perusahaan (Rigotti, Schyns & Mohr, dalam Wahyuni 2017). *Occupational self-efficacy* tidak menitikberatkan pada *specific-task self-efficacy* yaitu keyakinan seseorang dalam melakukan tugas tertentu. Titik berat *occupational self-efficacy* lebih pada domain atau area pekerjaan secara umum yang lingkungannya lebih luas dibanding tugas-tugas spesifik. Menurut Bandura (1997) *occupational self-efficacy* pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Tiga dimensi tersebut yaitu dimensi tingkat (*level*), dimensi kekuatan (*strenght*), dan dimensi generalisasi (*generality*).

Seseorang yang memiliki *occupational self-efficacy* tinggi yakin bahwa dirinya memiliki kemampuan yang lebih agar berhasil dalam pekerjaan (Robbins, 2001). *Occupational self-efficacy* yang tinggi membuat karyawan lebih aktif bekerja, berupaya keras, mampu mengatasi situasi kerja yang sulit dan semakin kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan (Kreitner & Kinicki, dalam Sulistyowati & Widjajani 2012). Seseorang yang memiliki *occupational self-efficacy* percaya bahwa dirinya mampu berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan-tantangan dalam pekerjaan (Ghufron & Risnawati, 2014). Lebih lanjut *occupational self-efficacy* juga memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan meningkatkan produktivitas kerja. Kecemasan dan kepercayaan diri karyawan yang rendah dapat dipengaruhi oleh *occupational self-efficacy*. Ketika masalah pekerjaan muncul, perasaan *occupational self-efficacy* yang tinggi

mendorong pekerja untuk tetap bertahan dan tetap tenang untuk mencari solusi dalam menyelesaikan tugasnya, namun bagi karyawan yang memiliki *occupational self-efficacy* yang rendah akan cenderung mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seseorang yang memiliki *occupational self-efficacy* yang tinggi akan merasa yakin dengan kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai pekerjaan yang dihadapi dan akan melakukan banyak pekerjaannya dengan semangat tanpa mengalami kelelahan. Akan tetapi individu yang memiliki *occupational self-efficacy* rendah, hanya menguasai tugas-tugas tertentu, individu akan mencoba pekerjaan yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari pekerjaan yang berada diluar batas kemampuannya atau *skillnya*. Oleh karena itu *occupational self-efficacy* secara langsung maupun tidak langsung turut mempengaruhi stres kerja pada karyawan (Ghufron & Risnawati, 2014).

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Schwarzer dan Hallum (2008) yang membuktikan bahwa *occupational self-efficacy* menjadi prediktor munculnya stres kerja. Hasil penelitian dari Hulda (2008) pada karyawan PT Yamaha Mataram Sakti Motor Semarang juga menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara *occupational self-efficacy* dengan stres kerja. Artinya, semakin tinggi *occupational self-efficacy* maka semakin rendah stres kerja, sebaliknya semakin rendah *occupational self-efficacy* maka semakin tinggi stres kerja yang dialami. Dengan demikian peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara *occupational self-efficacy* dengan stres kerja pada karyawan produksi di UPT X?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *occupational self-efficacy* dengan stres kerja pada karyawan produksi di UPT X.

2. Manfaat penelitian

- a. Manfaat teoritis penelitian, secara garis besar hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan ilmu pengetahuan di bidang psikologi pada umumnya, khususnya psikologi industri dan organisasi terutama tentang *occupational self-efficacy* dan stres kerja pada karyawan. Kemudian penelitian ini diharapkan dapat menjadi model untuk penelitian selanjutnya dalam memahami stres kerja, sebab penelitian ini mempunyai manfaat yang besar tidak hanya bagi organisasi namun juga bermanfaat bagi anggotanya.
- b. Manfaat praktis penelitian, bagi manajemen UPT X penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan untuk mengadakan pelatihan manajemen stres agar dapat mengurangi timbulnya stres kerja pada karyawan produksi UPT X dan bagi karyawan produksi UPT X untuk menghindari atau mengurangi stres kerja dapat dengan meningkatkan *occupational self-efficacy* dalam melakukan pekerjaan.