

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latarbelakang Permasalahan

Pada era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam suatu program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan setiap tugasnya (Rizki, Hamid & Moyudan, 2016).

Menurut Sugiarti (2018), manajemen sumber daya manusia terutama karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan organisasi.

Lebih lanjut Sugiarti (2018) menjelaskan bahwa pembangunan di bidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Indonesia sebagai negara yang berkembang sesungguhnya telah menempatkan posisi perempuan pada level yang sejajar

dengan pria, terutama dalam masalah ketenagakerjaan (Ruslina, 2014). Menurut Yuliviona (2015) komposisi sumber daya manusia dalam perusahaan mengalami perkembangan yang cukup besar, secara demografi terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja wanita dari tahun ke tahun.

PLN yang merupakan Badan Usaha Milik Negara ikut andil dalam mempekerjakan pekerja wanita. Di dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), wanita pekerja atau pegawai wanita atau karyawan wanita disebut dengan istilah karyawati. Saat ini wanita menjadi satu upaya dalam pembangunan perekonomian indonesia, kecenderungan partisipasi wanita dalam angkatan kerja bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat indonesia (Ruslina, 2014).

PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam mengatur dan mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia (Rizki, Hamid & Moyudan, 2016). Sejalan dengan misi dari PLN yaitu menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham, menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi, dan menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan (www.pln.co.id.2019). Sebagai penyedia kebutuhan listrik nasional PT. PLN dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik ke seluruh masyarakat. Tuntutan yang semakin tinggi terhadap pasokan listrik yang baik memaksa

karyawan PT. PLN untuk bekerja dengan keras agar listrik dapat terdistribusi dengan baik dan merata ke seluruh daerah (Rizki, Hamid & Moyudan, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rice (dalam Ruslina, 2014) wanita yang bekerja mengalami stres kerja lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Tanjung Sari, 2011). Secara umum stres yang dikemukakan oleh Munandar (2014) adalah kondisi negatif yang mengarah pada timbulnya penyakit fisik ataupun mental yang mengakibatkan perilaku yang tidak wajar. Menurut Robbins dan Judge (2018) stres dalam bidang pekerjaan terjadi sebagai akibat dari suatu kondisi yang bertentangan antara individu dengan peluang yang ada, tuntutan pekerjaan atau sumber daya yang tidak pasti, dan tekanan dari lingkungan sehingga mengakibatkan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan.

Lebih lanjut stres kerja yang dikemukakan oleh Stranks (dalam Prasetyo, Nurtjahjanti, Fauziah, dan Kustanti., 2016) adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang menjadi disfungsi di dalam pekerjaannya dan merupakan hasil dari respon seseorang karena ketidakseimbangannya antara beban kerja dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Berbeda dengan Stranks, stres kerja menurut Wijono (2010) merupakan suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu. Stres kerja pada

karyawan perempuan adalah tanggapan seorang perempuan terhadap suatu kondisi atau kejadian yang muncul karena interaksi antara perempuan tersebut dengan individu yang lain dengan pekerjaannya sebagai karyawan di suatu perusahaan yang dapat mengganggu kondisi fisik dan psikologisnya (Haqqoh, 2016).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja disebabkan karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dan karakteristik aspek pekerjaan karyawan dan pekerjaan yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya yang berbeda-beda. Stres kerja kemudian menunjukkan gejala-gejala baik fisik, psikis, maupun perilaku dan membuat orang yang bersangkutan menderita penyakit yang berkaitan dengan adaptasinya dengan lingkungan. Gejala-gejala stres menurut Robbins dan Judge, (2018) yaitu : (1) gejala fisiologis, seperti; perubahan metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung; (2) gejala psikologis, seperti; ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda; (3) gejala perilaku; produktivitas menurun, absensi dan tingkat keluarnya karyawan tinggi, perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rice (dalam Ruslina, 2014) wanita yang bekerja mengalami stres kerja lebih tinggi dibandingkan laki-laki, perbandingan stres kerja antara wanita dan laki-laki didapatkan hasil rata-rata

sebesar 28% wanita mengalami stres ditempat kerja, sedangkan pada laki-laki didapatkan rata-rata sebesar 20%. Hal ini disebabkan karena wanita dihadapkan dengan permasalahan praktik-praktik diskriminatif mengenai kondisi kerja seperti peraturan kerja yang kaku, atasan yang kurang bijaksana, beban kerja yang berat, upah pendapatan rendah, rekan-rekan yang sulit bekerja sama, waktu kerja yang sangat panjang, ataupun ketidaknyamanan psikologis yang dialami akibat dari problem sosial-politis di tempat kerja. Situasi demikian akan membuat wanita mudah merasa kelelahan sehingga wanita berpotensi mengalami stres kerja (Ruslina, 2014).

Sejalan dengan data tersebut, untuk menggali data lebih mendalam dilakukan wawancara terhadap 10 karyawan PLN pada tanggal 18-22 Februari 2019 dengan divisi SPI (Satuan Pengawas Inten) sebagai auditor internal yang bertugas melakukan pemeriksaan terhadap proses bisnis PLN 3 orang, divisi CSR (Corporate Social Responsibility) Divisi yang berhubungan dengan acara social 2 orang, Divisi MUM/GA (General Affair) bidang yang mengatur kebutuhan pegawai 4 orang, dan 1 orang AKT (Akuntansi) bidang yang melakukan pencatatan keuangan. Dari 10 karyawan tersebut terdapat 9 karyawan PLN mengalami permasalahan tentang stres kerja. Hal tersebut disimpulkan berdasarkan dari beberapa gejala stres kerja yang mereka alami meliputi gejala fisiologis, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, tekanan darah meningkat, sakit kepala; gejala psikologis, ketidakpuasan dalam bekerja, mengalami ketegangan, kecemasan, mudah marah, mudah bosan dan suka menunda-nunda pekerjaan; gejala perilaku, produktivitas kerja menurun sehingga sering dimarahi atasan,

absensi, perubahan dalam kebiasaan makan, bicara cepat, gelisah serta gangguan tidur. Karyawan lain mengakui sering merasa lelah ketika sepulang kerja dan merasakan otot-ototnya tegang hingga merasa letih yang tak beralasan dan sulit tidur (insomnia) . Hal ini merujuk pada pendapat Kaswan (2017) yaitu orang yang mengalami stres yang tinggi akan mengalami gejala-gejala yaitu ketegangan fisik, kekejangan otot, sakit kepala, letih/ kelelahan, sulit tidur (insomnia), kemarahan, kurang konsentrasi dan jantung berdebar-debar.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sugiarti (2018) stres kerja pada karyawan PT.PLN (Persero) Area Bintaro diantaranya yaitu beban kerja yang cukup banyak serta kurangnya adanya apresiasi jenjang karir bagi karyawan dapat menimbulkan stres kerja. Pada dasarnya istilah stres merupakan istilah yang netral, artinya stres bisa berdampak positif atau negatif. Stres merupakan suatu peluang jika stres itu menghasilkan suatu perolehan yang potensial (*eustress*). *Eustress* merupakan dorongan/ tekanan positif yang timbul karena adanya jarak antara kondisi kita sekarang dan tujuan yang ingin kita capai sasaran, proyek atau penyebab lain yang bermakna, yang benar-benar menggerakkan kita dan mendulang bakat-bakat dan gairah serta dapat meningkatkan kekebalan tubuh (Selye Hans dalam Kaswan, 2017). Akan tetapi stres dapat membahayakan individu karena diakibatkan oleh suatu pekerjaan yang dapat mengancam keselamatan seseorang maupun orang lain (*distress*). Stres kerja yang menumpuk akan merugikan tenaga kerja dan juga organisasi yang bersangkutan karena sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja atau performansi pekerja yang dihasilkan (Strank dalam Prasetyo, 2016). Stres kerja

merupakan ancaman yang sering dihadapi oleh berbagai macam organisasi pada saat ini. Stres kerja bukan hanya merugikan individu saja, namun organisasi yang terkait juga akan mengalami hal ini, maka banyak kemungkinan perusahaan akan mengalami krisis yang berkepanjangan, kebangkrutan, perampangan perusahaan dan banyaknya karyawan yang akan di PHK (Lidyansyah, 2014).

Banyak hal yang bisa menjadi faktor pemicu timbulnya stres kerja pada karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2018) yaitu: 1) Stressor ekstra organisasi misalnya, perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga dan lain-lain. 2) Stressor organisasi yaitu stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan. 3) Stresor kelompok adalah penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dan karyawan. 4) Stresor individual misalnya konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan menjalankan tugas dalam organisasi tersebut, apabila pekerja terlalu banyak mendapat tekanan maka pekerja sulit untuk bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perusahaan melakukan suatu tindakan di tempat kerja untuk menurunkan stres kerja, agar para karyawan tidak bosan, dan dapat bekerja secara efektif dan tidak mengalami kemunduran dalam bekerja.

Robbins dan Judge (2018) mendeskripsikan untuk mengelola stres ditempat kerja dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individual dan

pendekatan organisasional, salah satu pendekatan yang sering digunakan dalam pencegahan dan manajemen stres kerja yaitu pendekatan individual diantaranya; manajemen waktu, latihan fisik, teknik relaksasi, dan dukungan sosial. Salah satu bentuk latihan fisik yang dapat dilakukan adalah melalui gerakan yoga (Somvir, 2008). Menurut Alex dalam Marliani (2015) stres yang berhubungan dengan pekerjaan dimulai sejak pagi, sebelum berangkat kerja, maka dari itu teknik relaksasi, seperti meditasi, yoga dan teknik pernapasan menjadi salah satu kiat dalam mengurangi stres kerja pada pekerja. Yoga menjadi salah satu bentuk aktivitas fisik yang populer di tempat kerja guna meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan pekerja (Hartfiel, dkk., 2012). Yoga adalah bentuk promosi kesehatan yang melibatkan aktivitas fisik, latihan pernafasan, teknik relaksasi dan praktik meditasi untuk meningkatkan kesadaran pikiran (*mindfulness*) dan kesadaran tubuh-pikiran (*mind-body*).

Sindu (2015) mendefinisikan yoga sebagai sistem kesehatan menyeluruh (*holistik*) yang terbentuk dari kebudayaan india kuno sejak 3.000 SM yang lalu. Yoga atau *yuj*-dalam bahasa sanskerta kuno berarti *union* atau penyatuan antara *atman* (diri) dan *brahman* (yang maha kuasa). Intinya melalui yoga seseorang akan lebih baik mengenal tubuhnya, pikirannya, dan mengenal jiwanya. Semakin seseorang mengenal dirinya semakin dekat pula ia dengan sang pencipta (Sindhu, 2015).

Manfaat kesehatan yoga yang paling utama adalah kemampuannya dalam membantu mengurangi stres. Yoga dapat meningkatkan fungsi kerja kelenjar endokrin (hormonal) di dalam tubuh, meningkatkan sirkulasi darah ke seluruh

tubuh dan otak, membentuk postur tubuh yang lebih tegap, otot yang lebih lentur dan kuat, meningkatkan kapasitas paru-paru saat bernapas, membuang racun dari dalam tubuh (detoksifikasi), meremajakan sel-sel tubuh, memperlambat penuaan, memurnikan saraf pusat yang terdapat di tulang punggung, mengurangi ketegangan tubuh, pikiran, dan mental sehingga lebih kuat dalam menghadapi stres, meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan untuk berpikir positif serta memberikan kesempatan untuk merasakan relaksasi yang mendalam (Sindu, 2015).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Patel dkk (2016) yoga membantu mengurangi stres dan kecemasan kerja. Latihan yoga setiap hari akan meningkatkan fungsi psikologis meskipun tidak melakukan latihan olahraga lainnya. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Brems (2015) mengungkapkan bahwa yoga merupakan intervensi yang efektif untuk simtom fisik dan psikologis serta mengatasi penurunan kemampuan fisik, emosional, vokasional dan akademik yang disebabkan stres. Dengan demikian, latihan yoga efektif untuk mengurangi stres. Penelitian Hartfield dkk (2012) Subjek penelitian adalah pegawai pemerintahan daerah di Inggris. Hasil penelitian adalah yoga mampu mengurangi stres dan sakit punggung, serta meningkatkan *psychological well-being*.

PLN sebagai Badan Usaha Milik Negara sudah menyediakan berbagai fasilitas demi menunjang kesejahteraan karyawan/karyawati baik dari segi fisik maupun dari segi kesehatan mental, salah satu fasilitas penunjangnya yaitu kelas yoga yang diadakan oleh PT. PLN setiap hari Rabu dari jam 16.00- 17.30 akan tetapi dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan serta dilihat dari presensi daftar hadir peserta yang mengikuti kelas yoga selama satu bulan terakhir menurun

yang disebabkan oleh jadwal kerja yang tidak dapat diprediksi contohnya, saat mereka diperintahkan untuk bertugas diluar kota selama waktu yang tidak ditentukan oleh atasan, dan alasan lain karena mereka merasa lelah bekerja dari jam 8.00-16.00 sehingga mereka enggan untuk mengikuti kelas yoga tersebut.

Peneliti juga melakukan wawancara terhadap karyawan peserta kelas yoga dan karyawan yang tidak mengikuti kelas yoga, seperti karyawan berinisial M setelah melakukan kelas yoga secara fisik ia merasa tubuh lebih sehat, bugar, daya tahan tubuh meningkat, menghilangkan insomnia dan mengurangi keluhan fisik yang biasa dialami, latihan yoga membuat responden tetap aktif meskipun tubuh sakit. M juga merasa perubahan dalam pola makan vegetarian dan perubahan psikologis setelah mengikuti kelas yoga yaitu ia merasa lebih tenang, tidak mudah cemas, lebih pandai dalam mengelola pikiran dan perasaanya, lebih fokus, mudah menerima setiap pikiran dan perasaan yang muncul, lebih sabar, mampu mengendalikan emosi sehingga menurunkan tingkat stres atau tertekan saat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, terdapat perbedaan tingkat stres kerja yang mengikuti yoga dan tidak mengikuti yoga, melakukan gerakan yoga selain dapat membantu individu yang mengalami stres kerja untuk mencapai keselarasan dan kedamaian dalam diri juga membantu individu mencapai kesehatan fisik dan mental, seseorang yang mengikuti yoga juga dapat mengalami perubahan dari segi fisik, psikologis dan spiritual (Kinasih, 2010). Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti, Apakah ada perbedaan stres kerja pada karyawan PLN yang mengikuti yoga dan yang tidak mengikuti yoga ?

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan stres kerja karyawan PLN yang mengikuti yoga dan tidak mengikuti yoga.

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya khasana di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dan juga Psikologi Klinis, terutama terkait dengan perbedaan tingkat stres kerja karyawan yang mengikuti yoga dan yang tidak mengikuti yoga.

2. Manfaat praktis

Apabila hasil penelitian ini terbukti maka penelitian ini dapat menjadi panduan dasar atau usaha mandiri yang digunakan karyawan PLN untuk mengatasi atau mengurangi stres kerja dengan cara melakukan latihan yoga secara rutin di PT. PLN (Persero) Kantor Pusat Jakarta.

