

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan sampai terpenuhi kebutuhannya (As'ad, 2002). Lingkungan kerja yang ideal merupakan suatu hal yang diinginkan setiap karyawan dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi proses kerja karyawan. Selain itu karakteristik pekerjaan juga menjadi salah satu hal yang mempengaruhi keberhasilan dan kenyamanan dalam bekerja. Karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan akan termotivasi dan puas apabila merasa sesuai dengan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017).

Dunia kerja memiliki dinamika yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan. Bukan hal yang mudah untuk berada dalam dunia kerja bagi karyawan dikarenakan banyaknya tuntutan. Idealnya seorang karyawan harus dapat menjalankan tanggung jawab dengan maksimal. Tuntutan tersebut membuat karyawan mendapat tekanan. Para pekerja dihadapkan pada pekerjaan yang membuat pekerjaan itu sendiri menjadi *stressor* bagi karyawan. Hal tersebut dapat berpengaruh pada keadaan mental karyawan dan yang selanjutnya akan menurunkan performansi karyawan (Beheshtifar & Nazarian, 2013). Stres akan muncul jika ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, membebani atau melebihi daya penyesuaian

yang dimiliki individu. Hal ini lah yang menyebabkan para karyawan mengalami tekanan dan ketidakpastian dalam bekerja memicu terjadinya stres kerja (Kirkcaldy dalam Zukernaen, 2018)

Menurut Robbins (2017) stres kerja merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan bagi individu yang terjadi sebagai respon terhadap lingkungan. Lidyansyah (2014) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah bentuk dari fisik dan psikis pekerja yang mengalami ketidakseimbangan yang dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi yang terkait. Anoraga (2005) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan dan dirasa mengganggu.

Lidyansyah (2014) menyatakan bahwa stres kerja merupakan ancaman yang sering dihadapi oleh berbagai macam organisasi pada saat ini. Stres kerja bukan hanya merugikan individu namun juga organisasi terkait. Munandar (2001) menyatakan semakin tinggi dorongan seseorang untuk berprestasi akan semakin tinggi juga tingkat stresnya. Pada titik tertentu dan jangka waktu tertentu dapat merupakan proses kreatif yang merangsang. Jika seseorang terlalu ambisius memiliki dorongan kerja yang besar atau beban kerja yang berlebih, tuntutan pekerjaan tinggi, maka unjuk kerja menjadi rendah lagi. Stres menguras kesehatan orangnya dan kekuatannya. Tanda-tanda beban berlebih adalah mudah tersinggung, kelelahan fisik dan mental, ketidaktegasan, hilangnya objektivitas, kecenderungan berbuat salah, kesalahan dalam ingatan, dan hubungan interpersonal yang tegang. Stres juga menyebabkan individu sering menjadi marah marah, agresif, tegang, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Suryani & Yoga, 2018).

Hurrell (dalam Munadar, 2001) mengemukakan faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dikelompokkan kedalam lima kategori. Yang pertama faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yang mempengaruhi stres kerja yaitu tuntutan fisik lingkungan kerja dan tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan beban kerjanya. Kedua, jika peran individu kurang berfungsi dengan baik, maka hal ini dapat menimbulkan stres, yaitu meliputi konflik peran dan keterbatasan peran. Yang ketiga, pengembangan karier, merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih atau kurang. Keempat, stres juga dapat timbul karena bekerjasama dengan tenaga kerja lain terjadi perselisihan antara individu yang satu dengan yang lainnya, sehingga dalam berkerja akan terjadi konflik antar karyawan. Faktor kelima, struktur dan iklim organisasi, menjelaskan sejauh mana tenaga kerja dapat berperan serta dalam dukungan sosial. Kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Jadi dapat dikatakan bahwa struktur organisasi sangat berpotensi menimbulkan stres kerja pada individu tersebut.

Seseorang yang mengalami stres cenderung tidak sehat, tidak memiliki motivasi, kurang produktif dan merasa kurang nyaman di tempat kerja yang akan berdampak pada kurang berhasilnya karyawan dalam mendukung kegiatan organisasi (Suryani & Yoga, 2018). Menurut Lidyansyah (2014) jika banyak di antara karyawan di dalam organisasi mengalami stres kerja, maka akan mengganggu produktivitas dan kesehatan organisasi. Sesuai dengan pendapat tersebut (Kirkcaldy dalam Zukernaen, 2018), menyatakan bahwa akibat dari stres adalah produktivitas kerja menjadi turun. Karyawan menjadi tidak optimal dalam

bekerja dan dapat berperilaku yang tidak diinginkan organisasi. Bukan hanya karyawan yang dirugikan, namun organisasi juga dapat mengalami kerugian (Beheshtifar & Nazarian, 2013).

Gejala-gejala stres yang biasa muncul menurut Robbins (2013) membaginya menjadi tiga yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. (a) Gejala yang menyangkut fisik, stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung; (b) gejala psikologis, stres menyebabkan ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda pekerjaan dan (c) gejala perilaku, stres menyebabkan perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara lebih cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Stres kerja pada karyawan telah diteliti dalam penelitian Damayanti (2018) yang berjudul Analisis Persepsi Keselamatan Perjalanan Kereta Api Terhadap Stres Kerja Masinis di Stasiun Tugu Yogyakarta menunjukkan presentase tingkat stres kerja tinggi lebih banyak dari pada stres kerja yang rendah. Penelitian yang dilakukan pada 60 orang masinis yang terdapat 18 orang (30%) stres kerja rendah, dan 42 orang (70%) stres tinggi. Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Iqbal (2016) dengan judul Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan pada 81 subjek yang menunjukkan hasil penelitian terdapat tujuh orang (8,64%) yang termasuk ke dalam kategori sangat rendah. Subjek yang termasuk ke dalam kategori rendah sebanyak 14 orang (17,28%). Subjek yang

termasuk dalam kategori sedang sebanyak 36 orang (44,44%). Subjek yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 20 orang (24,69%). Subjek yang termasuk kategori sangat tinggi sebanyak empat orang (4,94%). Berdasarkan kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki stres kerja yang mayoritas berada di kategori tinggi.

Kondisi karyawan yang mengalami stres kerja tersebut juga ditemukan melalui wawancara di Yayasan Wira Padya. Wawancara ini dilakukan pada dua waktu yang berbeda pada bulan Oktober 2019. Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan secara gambaran umum dari gejala stres kerja yang dirasakan oleh subjek. Subjek pertama dengan inisial Y menyatakan bahwa subjek mengalami gejala fisiologis, yaitu subjek mengaku mengalami lemas dan mengantuk sepulang bekerja, pernapasan kurang lega dan naiknya asam lambung jika terlalu banyak aktifitas dalam waktu bersamaan. Subjek mengatakan mengalami gejala psikologis seperti muncul rasa ketidakpuasan, kadang kala marah-marah dan menunda-nunda pekerjaan. Selain itu subjek juga mengalami gejala perilaku, subjek menyatakan mudah lupa dengan beberapa materi yang sudah terkonsep dalam penyampaian materi di kelas dan terkadang gagap atau tidak jelas, perubahan produktivitas pada kegiatan belajar bidang kreatifitas menurun, mulai muncul keinginan untuk keluar dari organisasi kedinasan maupun di luar kedinasan dan adanya hutang administrasi yang harus dilengkapi, gelisah dan gangguan tidur.

Subjek yang kedua dengan inisial A, mengalami gejala fisiologis, subjek mengatakan sering sakit ringan dan sakit kepala serta dalam menjalankan perannya. Subjek mengalami gejala psikologis yaitu memiliki perasaan tegang dan cemas.

Selain itu subjek mengalami gejala perilaku yaitu mengalami gangguan tidur, dan mudah merasa tersinggung bahkan menjadi marah. Berdasarkan hasil wawancara dengan kedua subjek tersebut diketahui bahwa subjek selaku karyawan Yayasan Wira Padya mengalami gejala-gejala stres. Hal ini sesuai dengan pernyataan Almasitoh (2011) setiap tahunnya kasus stres kerja di Indonesia meningkat dengan cepat dan berpotensi menimbulkan dampak sosial, emosional, dan psikologis, oleh karena itu apabila pekerja terlalu banyak mendapatkan tekanan maka pekerja sulit untuk bekerja secara efektif dan efisien. Sehingga untuk menurunkan stres kerja pada karyawan organisasi melakukan suatu tindakan di tempat kerja, agar para karyawan tidak bosan, dan dapat bekerja secara efektif dan tidak mengalami kemunduran dalam bekerja.

Organisasi harus mengeluarkan biaya lebih untuk mengatasinya, seperti biaya pelatihan atau *treatment* bagi karyawan yang mengalami stres (Vokic & Bogdanic dalam Beheshtifar & Nazarian, 2013). Menurut Munandar (2001) perlu dilakukan upaya-upaya penanggulangan terhadap stres kerja sehingga tidak berdampak terhadap kinerja individu tersebut. Stres jika tidak ditangani dengan segera akan dapat menimbulkan pengaruh yang merusak jasmani dan rohani disamping dapat berbahaya bagi kesehatan karyawan. Demikian halnya dengan konflik, merupakan keadaan dimana tidak adanya keserasian antara berbagai hal pada seseorang dengan lingkungannya, termasuk pekerjaan dan orang-orang disekitarnya. Oleh karenanya peran serta organisasi dan karyawan diperlukan dalam kaitannya manajemen penanganan stres dan konflik dalam organisasi (Suryani & Yoga, 2018). Akan tetapi, berdasarkan wawancara dengan karyawan dan pimpinan Yayasan Wira

Padya, diketahui bahwa Yayasan Wira Padya belum pernah melakukan upaya untuk menangani stress kerja. Hasil wawancara tersebut membuat peneliti tertarik memberikan alternatif untuk menangani stress kerja pada karyawan Yayasan Wira Padya.

Ada beberapa intervensi yang dapat dilakukan untuk menangani stres kerja, diantaranya adalah pelatihan *mindfulness*, *Cognitif Behavior Therapy* (CBT), pelatihan kebersyukuran, pelatihan relaksasi. Pelatihan Mindfulness adalah memusatkan diri pada kesadaran, pengalaman saat ini, dan penerimaan (Germer, 2013). CBT adalah terapi yang membantu individu merubah pemikiran dari irrasional ke pemikiran rasional (Nevid & Neal, 2005). Pelatihan kebersyukuran adalah pelatihan yang berfokus pada emosi subjek dan efektif untuk menurunkan stres (Cahyono, 2014). Pelatihan Relaksasi adalah pendekatan untuk menurunkan tingkat rangsangan dan membawa keadaan yang lebih tenang (Robbins, 2017). Peneliti menggunakan intervensi pelatihan *mindfulness* karena dianggap memiliki kelebihan. Teknik CBT fokus pada perubahan perilaku dengan mengubah pola berpikir, pelatihan kebersyukuran berfokus pada emosi subjek, begitu juga dengan pelatihan relaksasi psikologis dan fisiologis, sedangkan dalam pelatihan *mindfulness* mengajarkan individu untuk melakukan pemusatan perhatian, merespon pikiran, sensasi dan emosi dengan sikap penerimaan, tanpa penilaian serta kesadaran akan situasi dan peristiwa saat ini.

Salah satau upaya untuk menurunkan stres yaitu pelatihan *mindfulness*. Bazarko, Cate, Azocar, & Kreitzer (2013) mengatakan bahwa teknik yang dapat digunakan untuk menurunkan stres kerja yaitu dengan intervensi *mindfulness*.

Mindfulness adalah salah satu kecakapan yang diambil dari praktek meditasi Budha (Segall dalam Afandi 2009). Germer (2013) menyatakan bahwa *mindfulness* adalah kesadaran (*awarness*) dalam pengalaman kekinian (*present experience*) dengan penerimaan (*acceptance*). Tiga komponen tersebut dapat ditemukan di dalam literatur *minfulness* psikoterapi dan penganut Budha. Menurut Gunaratama (dalam Jannah, 2017) *mindfulness* merupakan salah satu dari sekian banyak meditasi yang telah ada sejak ribuan tahun yang lalu. *Mindfulness* adalah suatu latihan agar biasa memfokuskan perhatian dan kesadaran terhadap pengalaman sekarang (sedang dialami) dengan tidak memberikan suatu kritikan (Salmon dalam Afandi 2012).

Pelatihan *mindfulness* dalam penelitian sebelumnya menjelaskan dapat digunakan sebagai intervensi untuk meningkatkan empati Afiatin (2009), meingkatkan kontrol diri Grossman dkk dalam Taylor & Harrison (2013) dan mengatasi stres kerja (Brown & Ryan, 2003). Oleh karena itu, peneliti memilih *mindfulness* sebagai intervensi yang tepat dalam upaya menurunkan stres kerja pada karyawan.

Garmer (2013) menambahkan beberapa aspek yang menjadi perhatian dalam melakukan *mindfulness* yaitu *nonconceptual* yaitu latihan *mindfulness* dilakukan dengan kesadaran tanpa dipengaruhi proses berpikir, *present-centered* yaitu latihan *mindfulness* dilakukan dengan memfokuskan pada peristiwa kekinian, *nonjudgmental* yaitu latihan *mindfulness* diharapkan dapat munculnya suatu kebebasan. Kebebasan kesadaran tidak dapat muncul bila seseorang menginginkan suatu pengalaman lain dari apa yang sebenarnya terjadi. *Intentional* yaitu *mindfulness* selalu melibatkan perhatian langsung (*dirTECT attention*) karena dengan

mengembalikan perhatian ke peristiwa kekinian memberikan *mindfulness* kemudahan untuk terus berlanjut, *participant observation* yaitu pengalaman latihan *mindfulness* bukan merupakan pengalaman yang objektif. *Nonverbal* yaitu pengalaman dalam *mindfulness* tidak bisa dijelaskan dengan kata-kata karena kesadaran hadir sebelum kata-kata itu muncul dalam pikiran, *liberting* setiap pengalaman kesadaran penuh membebaskan dari penderitaan.

Pelatihan *mindfulness* dapat mengatasi stres karena menggunakan serangkaian latihan yang didesain untuk melatih pikiran peserta agar dapat tetap fokus dan terbuka pada kondisi sehari-hari termasuk dalam kondisi penuh tekanan (Chielsa & Malinowski, 2001). Penelitian menyebutkan bahwa seseorang yang memperoleh skor tinggi pada *mindfulness* menunjukkan stres yang lebih rendah dan dapat melakukan penilaian emosi yang lebih baik (Keng, Smoski & Robbins, 2011). Penelitian dari Brown, Weinstein, & Creswell (2012) menunjukkan bahwa individu dengan *mindfulness* yang tinggi menunjukkan respon kortisol yang lebih kecil pada saat menghadapi situasi yang penuh tekanan, dan juga menunjukkan kondisi emosi negatif yang lebih rendah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa *mindfulness* dapat mengurangi stres dari situasi yang penuh tekanan.

Ada beberapa beberapa manfaat *mindfulness* yang pernah diteliti sebelumnya, yang diantaranya meningkatkan empati pada perawat (Afiati, 2009), meningkatkan kontrol diri (Taylor & Harriuson, 2013), dan menurunkan tingkat stres (Brown & Ryan, 2003). Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat pelatihan *mindfulness* dapat digunakan sebagai intervensi untuk meningkatkan empati, meningkatkan kontrol diri dan mengatasi stres. Oleh karena itu, peneliti memilih

mindfulness sebagai intervensi yang tepat dalam upaya menurunkan stres kerja pada karyawan.

Pernyataan tersebut didukung oleh Kabat-Zinn dalam Maharani (2016) mengatakan melalui *mindfulness*, kondisi stres yang seringkali dianggap menekan akan mampu dilihat dan dimaknai secara berbeda. Individu tidak lagi merasa terancam dengan sumber stres melainkan memiliki kejernihan berpikir untuk merespon stres tersebut. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik menerapkan *mindfulness* sebagai upaya menurunkan stres kerja pada karyawan. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena karyawan memerlukan penanganan dari stres kerja yang dihadapi.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut: “Apakah ada perbedaan pelatihan *Mindfulness* terhadap stres kerja karyawan?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan tingkat stres kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan *Mindfulness*.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi masyarakat pada umumnya. Adapun manfaat tersebut adalah:

1. Manfaat teoritis.

Hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan terhadap ilmu psikologi terutama konsentrasi Psikologi Industri dan Organisasi mengenai pengaruh pelatihan *Mindfulness* terhadap stres kerja karyawan. Memberikan masukan bagi masyarakat pada umumnya serta khususnya organisasi, bahwa pemberian pelatihan *Mindfulness* dapat menurunkan stres kerja karyawan.

2. Manfaat praktis.

Jika hipotesis penelitian ini terbukti, bahwa pelatihan *mindfulness* dapat digunakan sebagai sarana menurunkan stres kerja oleh organisasi atau perusahaan.

