

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan roda penggerak pada suatu organisasi karena dengan tidak adanya tenaga kerja atau karyawan maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik (Tamarindang, Manneke & Pandowo 2017). Menurut Riniwati (2016) Peran dan pentingnya SDM dalam organisasi yaitu sebagai asset berharga yang dimiliki perusahaan yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara individu maupun di dalam organisasi atau perusahaan dimana SDM itu berada.

Menurut Sumarsono (2003) Sumber Daya Manusia (human resources) memiliki 2 arti yang berbeda yaitu : Pertama, merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang di berikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain SDM adalah kualitas usaha yang di lakukan oleh seseorang dalam jangka waktu yang telah di tentukan agar menghasilkan barang atau jasa. Kemudian yang kedua adalah SDM masih terkait dengan hal yang pertama dimana manusia yang mampu bekerja kemudian menghasilkan sebuah jasa dari usaha kerjanya tersebut. Bisa bekerja dalam hal ini artinya mampu melakukan berbagai kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah suatu kegiatan tersebut yang bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan serta masyarakat.

Manusia sebagai sumberdaya selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2015). Maka dari itu, kualitas dan

kuantitas tenaga kerja sebaiknya sesuai dengan kebutuhan organisasi agar efektif dan efisien guna tercapainya tujuan dari suatu organisasi (Hasibuan, 2015). Berdasar hal tersebut manusia atau karyawan dalam perusahaan memegang peran penting dalam pencapaian suatu tujuan dalam perusahaan.

Deadline yang ketat dan tugas yang banyak sehingga beban kerja terlalu berat apalagi jika terlalu sering lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga waktu untuk beristirahat ataupun waktu untuk diri sendiri akan berkurang. Hal inilah yang dapat menyebabkan stres bagi karyawan. Spears (2008) mengatakan bahwa stress kerja merupakan suatu reaksi seseorang terhadap tekanan berlebihan yang didapatkannya di tempat kerja dimana tekanan tersebut bersifat merugikan. Serta dampak dari hal tersebut mengakibatkan karyawan merasa sulit untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaannya dengan kehidupan luar pekerjaannya.

Menurut Luthans (2006) stres kerja sebagai respon adaptif dari situasi eksternal yang menimbulkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Dalam suatu perusahaan, semakin besar suatu perusahaan maka semakin banyak pula karyawan yang bekerja di dalamnya sehingga besar pula kemungkinan untuk timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan individu di dalamnya. Robbins dan Judge (2017) stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Weinberg dan Gould (2007) mendefinisikan stres sebagai, adanya ketidakseimbangan antara tuntutan (fisik dan psikis) dan kemampuan memenuhinya.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja dimana mereka berinteraksi satu dengan yang lainnya timbul perasaan yang mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang cukup serius, mereka menjadi mudah marah, agresif, tidak dapat bersikap tenang, dan menunjukan sikap yang tidak kooperatif. Dalam penelitian Banwell (dalam Putra, 2019), stres kerja memiliki konsekuensi yang serius, diantaranya masalah kesehatan fisik dan mental. Sebagai konsekuensinya, lebih dari satu dari lima responden yang melakukan konsultasi kesehatan mengenai stres kerja. Stres kerja juga memiliki konsekuensi langsung terhadap para pegawai, terutama dari absensi pegawai.

Menurut Rivai dan Jauvani (2009) stres kerja merupakan suatu kondisi dimana timbulnya ketegangan fisik dan juga pikiran yang menyebabkan terjadinya kondisi yang tidak seimbang dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Gibson et al., (dalam Poerwati & Oktaviani, 2017) bahwa rendahnya stres kerja disebabkan karena kemampuan individu untuk mengatasi/mengendalikan konflik yang terjadi dan menjadikan hal tersebut sebagai motivasi dalam bekerja sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya masih banyak pekerja yang mengalami stres kerja. Stres akibat pekerjaan dilaporkan menjadi masalah kedua di Eropa sebagai masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti contohnya di Inggris. Hasil penelitian Labour Force Survey pada tahun 2014 menemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus

per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Sedangkan di Indonesia berdasarkan hasil survey menurut Badan Pusat Statistik pada tahun 2014 menyatakan bahwa 11,6–17,4% dari 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa stres kerja. Hal ini selaras dengan wawancara yang hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti, 7 orang dari 10 orang subjek menunjukkan bahwa subjek mengalami tekanan yang dikarenakan pekerjaan yang dilakukannya. Subjek mengaku jika pekerjaannya kerap memberi tekanan yang dirasakan baik itu secara langsung pada saat berada di tempat kerja atau bahkan saat sudah berada di rumah. Tuntutan yang dirasa berat kerap kali membuat subjek merasa cemas dan gugup pada saat bekerja, bahkan subjek mengaku kerap kali merasa sulit untuk beristirahat karena terbayang akan tuntutan yang harus dipenuhinya pada saat bekerja besok. Subjek mengaku jika dirinya merasa kurang cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini, namun karena kebutuhan hidup yang mendesak menjadi pertimbangan kembali subjek untuk tetap bertahan dengan pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2017) faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan, organisasi dan individual. Faktor individual yang mempengaruhi stres mencakup persoalan keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik kepribadian. Menurut Robbins dan Judge (2017) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu: 1) faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis, ketidakpastian teknologi), 2) faktor organisasi (tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi,

kepemimpinan organisasi, tahap hidup organisasi), 3) Faktor Individual (masalah keluarga, masalah ekonomi, kepribadian)

Menurut faktor yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2017), faktor penyebab stres kerja yaitu faktor organisasi dan faktor individual. Faktor organisasi bisa mencakup faktor dalam pekerjaan dalam kehidupan pekerjaan yaitu tuntutan tugas dalam pekerjaan karyawan. Faktor individual bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian. Berdasarkan uraian di atas jika salah satu faktor penyebab daripada stres kerja adalah faktor organisasi dan individu yang dimana terdapat permasalahan pada keluarga dan juga pekerjaan individu, atau dapat di katakan dengan *work life balance* individu tersebut, stres tidak akan terjadi jika individu dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan juga kehidupan kerjanya. Maka dari itu peneliti memilih *work life balance* sebagai variabel bebas pada penelitian ini.

Work life balance menurut Fisher, dkk (2009) adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani oleh individu tersebut. Menurut Maslichah dan Hidayat (2017) *work life balance* merupakan sebuah konsep mengenai keseimbangan yang melibatkan antara ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Sedangkan menurut Clark (2000) *work life balance* merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan. Menurut Schermerhorn (dalam Ramadhani, 2012) *work-*

life balance adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara segala aktivitas pekerjaan dengan kebutuhan sendiri diluar pekerjaan dan bersama keluarga. Hal ini ditambahkan oleh Rincy dan Panchanatham (2010) bahwasanya *work life balance* merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami individu rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik.

Work life balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka baik di dalam kehidupan kerja maupun pribadi, serta tidak ada konflik diantara kedua peran tersebut (Westman, Brough, & Kalliath, 2009). Menurut Nafiudin (2015) ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor ataupun kehidupan pribadinya maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja. Menurut Swift (dalam Atheya & Arora, 2014) *work life balance* merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan, selain dapat menimbulkan stres, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun. Menurut Moore (dalam Moedy, 2013) keseimbangan kehidupan kerja yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain.

Menurut Hudson (2005) *work life balance* memiliki 3 aspek, yaitu: 1) *Time balance* (keseimbangan waktu), 2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), 3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Dan menurut Schabracq, dkk., (2003) mengemukakan ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu: 1) Karakteristik kepribadian, sangat mempengaruhi aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi, 2) Karakteristik keluarga, merupakan suatu hal yang utama dalam menentukan terjadinya masalah antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, 3) Karakteristik pekerjaan, terdiri dari pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang dihabiskan dalam bekerja, 4) Sikap, adalah penilaian terhadap aspek sosial seseorang.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Accenture pada tahun 2012 juga terungkap bahwa satu dari tiga masalah yang sering dikeluhkan karyawan sebagai penyebab ketidakpuasan dan ketidakbahagiaan di tempat kerja adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ross dan Vasantha (dalam Atheya & Arora, 2014) menambahkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja dan stres kerja berjalan beriringan. Dengan beriringannya *work life balance* dan stres kerja maka bukan hal tidak mungkin keduanya tidak memiliki hubungan satu sama lain, dan dengan terpenuhinya *work life balance* pada karyawan maka karyawan tersebut dapat terhindar dari stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melihat bahwa individu yang menghadapi daya tuntutan atau lebih merupakan hal yang melelahkan, terlebih jika tuntutan tersebut adalah dua hal yang terpisah, seperti tuntutan pada kehidupan pribadi dan pekerjaan. Mengamati kenyataan tersebut, diprediksi bahwa *work life*

balance memiliki kaitan dengan stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka peneliti mengajukan sebuah rumusan permasalahan “apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan stress kerja pada karyawan?.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan stres kerja pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah memberikan sumbangan pemikiran di bidang Psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dan stres kerja serta dapat membantu perusahaan menangani masalah stres kerja pada karyawan melalui *work life balance*.