

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seseorang yang bekerja biasanya disebut sebagai karyawan. Menurut Hasibuan (dalam Manullang, 2002) karyawan adalah orang yang menjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Selain itu, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia (2007), karyawan memiliki arti yang sama dengan pegawai yakni, seseorang yang bekerja di pemerintahan, perusahaan, kantor, pabrik dan sebagainya. Maka, berdasarkan uraian di atas karyawan dapat diartikan sebagai seorang individu yang sedang bekerja, baik di pemerintahan, perusahaan, kantor, pabrik maupun organisasi lainnya dan akan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan.

Semakin ketatnya persaingan dalam dunia kerja menyebabkan tingginya tuntutan yang diterima oleh para karyawan, seperti beban kerja yang berlebih, *deadline* tugas, serta tuntutan peran yang akan menyebabkan munculnya stres kerja pada karyawan (Astari, 2012). Samosir & Syahfitri (dalam Kusumajati, 2010) menambahkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan biasanya disebabkan oleh remunerasi, beban kerja, apresiasi masyarakat dan karir. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan seperti tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak, dapat menyebabkan kejenuhan dan berdampak pada munculnya stres kerja (Kusumajati, 2010). Bagi organisasi, stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap

organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja, dan tingginya *turnover*. Hal-hal itulah yang pada akhirnya dapat menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya (Saragih dalam Astari, 2012).

Caplan (dalam Wijono, 2011) menyatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Selanjutnya, stres kerja juga dapat diartikan sebagai segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan oleh karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan tekanan (Umam, 2010). Selain itu, Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Gejala-gejala dari stres kerja dapat dilihat dari tiga aspek, menurut Sopiah (2008) gejala-gejala tersebut meliputi aspek fisik seperti sakit kepala, gangguan tidur, dan tekanan darah tinggi. Aspek yang kedua yaitu aspek psikis berupa munculnya perasaan cemas, murung, tidak bersemangat dan ketidakpuasan kerja. Terakhir, aspek perilaku yang meliputi agresi di tempat kerja, tingkat absensi yang tinggi, kinerja rendah dan sebagainya.

Meskipun sudah kerap kali dikaji, namun stres kerja pada karyawan masih sering terjadi. Sari, (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa penyebab utama terjadinya penurunan kinerja pada karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan adalah stres kerja, dengan presentase sebesar 30%. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan

yang kurang ramah terhadap tamu, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan tamu. Marchelia (2014), dalam penelitiannya terhadap karyawan bagian produksi PT. UNISEM juga menemukan bahwa sebanyak 16 orang karyawan mengalami stres dengan kategori tinggi (13.2%), 95 orang karyawan mengalami stres kerja dalam kategori sedang (78.5%) dan 10 orang subjek mengalami stres dengan kategori rendah (8.3%).

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dalam penelitiannya, Koentjoro & Cahyono (2015) juga masih menemukan anggota Polantas di Kepolisian Resor Yogyakarta yang menunjukkan adanya gejala-gejala mengalami stres kerja, seperti merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan, merasa gagal dalam menyelesaikan pekerjaan, munculnya ketegangan akibat tuntutan kerja, sering mengalami *migraine*, dan sulit tidur. Selain itu, Dodik (2012) menemukan bahwa terjadi peningkatan absensi pada anggota Polri Polresta Yogyakarta, yang mana pada tahun 2008 sebesar 18% dan meningkat menjadi 27% pada tahun 2009. Selain itu, pada rentan tahun 2008-2010 terdapat 4 anggota yang dipecat karena perilaku yang tidak disiplin. Diketahui bahwa hal ini terjadi karena tingkat beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang dirasa cukup berat berdampak pada tingginya absensi dan menurunnya kedisiplinan sebagai akibat stres kerja yang dirasakan para anggota Polri.

Saat ini, karyawan-karyawan dari berbagai perusahaan tak jarang juga berasal dari kalangan mahasiswa.. Menurut Ginzberg (dalam Santrock, 2002) pada usia 17-18 tahun menuju awal usia 20-an merupakan fase realistik dari pemilihan karir. Pada fase ini, individu mengeksplorasi lebih luas karir yang ada,

kemudian memfokuskan diri pada karir tertentu. Santrock (2002) menambahkan bahwa pada dasarnya, individu yang telah memasuki usia dewasa biasanya akan membuat keputusan terkait gaya hidup dan karir.

Heise & Smither (dalam Santrock 2002) menyatakan bahwa tuntutan kompetensi yang sangat tinggi adalah nyata bagi mereka yang berada dalam usia dewasa awal dan tengah bekerja. Mereka mungkin akan dihadapkan pada masalah dan kondisi yang tidak mereka antisipasi sebelumnya. Oleh sebab itu, individu dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan peran yang baru agar dapat memenuhi tuntutan karir yang menjadi tugas dalam perkembangan individu di masa dewasa. Pada mahasiswa yang bekerja, tugas-tugas terkait pekerjaan yang harus segera diselesaikan dan tuntutan untuk segera menyelesaikan pendidikan guna meningkatkan kompetensi mereka di dunia kerja akan berdampak pada meningkatnya beban kerja yang diemban dan berdampak pada meningkatnya resiko mengalami stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa selain beban kerja, pada mahasiswa yang bekerja juga terdapat tuntutan lain yang harus dipenuhi untuk meningkatkan kompetensi melalui jalur pendidikan guna memudahkan mereka dalam menapaki jenjang karir di masa mendatang. Hal ini merupakan bukti bahwa mahasiswa telah memasuki fase mencapai prestasi (*achieving stage*) dimana ia akan melibatkan penerapan intelektualitas pada situasi yang memiliki konsekuensi besar dalam mencapai tujuan jangka panjang, seperti pencapaian karir dan pengetahuan (Schaie, dalam Santrock 2002). Menurut hasil wawancara yang peneliti lakukan terkait stres kerja kepada 8 mahasiswa yang bekerja pada tanggal

10-13 April 2017, diketahui 4 di antaranya mengaku bahwa sulit berkonsentrasi sehingga menyebabkan produktivitas mereka menurun, merasa cemas ketika dihadapkan pada pekerjaan, pola tidur tidak teratur, emosi mudah terpancing dan pegal-pegal. Merujuk pada hasil wawancara tersebut, maka diketahui bahwa para mahasiswa yang bekerja tersebut sedang mengalami stres kerja.

Jika tidak ditindak lanjuti, bukan tidak mungkin jika nantinya stres kerja yang dialami oleh para mahasiswa yang bekerja tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja, meningkatnya kecelakaan kerja, bahkan hingga meningkatnya perilaku *turnover* yang akan merugikan pihak perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2007), diketahui bahwa stres kerja berpengaruh sebesar 46,6% terhadap penurunan kinerja pada karyawan Kantor Wilayah Departemen Agama Wilayah Yogyakarta. Selain itu, pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kondisi stres pada individu berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Sari, dalam Septianto 2010).

Merujuk pada data hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami penurunan kinerja. Menurut Sopiah (2008), salah satu faktor penyebab tingginya stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan adalah faktor beban kerja. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dan dirasa terlalu berat serta melebihi sumber daya yang dimiliki, akan membuat para karyawan menjadi mudah lelah dan bosan dengan tugas-tugas yang diberikan dan berdampak pada timbulnya stres kerja. Pada mahasiswa yang bekerja, beban kerja yang harus diemban tidak hanya berasal dari tugas-tugas pekerjaan yang

harus segera diselesaikan, tetapi juga berasal dari tuntutan untuk meningkatkan kompetensi melalui jalur akademik guna menunjang peningkatan karir dimasa mendatang.

Stres kerja yang dibiarkan berlarut-larut akan menimbulkan berbagai dampak yang merugikan, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Menurut Handoko (2011), karyawan yang kehilangan kemampuan untuk mengendalikan stres, menjadi tidak mampu mengambil keputusan dengan baik serta memunculkan perilaku yang tidak teratur. Oleh sebab itu, penelitian mengenai penanganan stres kerja perlu untuk dilakukan. Hal ini dinilai penting untuk mencegah meningkatnya stres kerja yang dialami para mahasiswa yang bekerja.

Cotton (1990) menyatakan bahwa terdapat 4 cara untuk melaksanakan manajemen stres, yakni melalui terapi individu, terapi kelompok, *workshop* dan *bibliography*. Terapi individu umumnya akan digunakan untuk menyelesaikan persoalan yang dirasa sudah cukup berat, sehingga klien membutuhkan perhatian ekstra dari pihak terapis. *Workshop* merupakan bentuk intervensi serupa psikoedukasi yang biasanya akan dikemas secara lebih padat dan dilaksanakan hanya dalam beberapa hari. Kelemahan dari metode *workshop* ialah rendahnya kemungkinan terjadinya proses terapeutik pada klien karena jumlah peserta yang cukup banyak. *Bibliography* ialah cara mengatasi stres dengan membaca buku-buku terkait peningkatan kemampuan individu untuk melakukan *coping*, hanya saja teknik ini masih sering diragukan keberhasilannya mengingat penitikberatan proses terapeutik berdasarkan pada integrasi dan pemrosesan informasi yang dilakukan oleh klien.

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan terapi kelompok. Pada terapi kelompok, akan terjadi proses katarsis, pembelajaran kognitif yang lebih luas karena adanya informasi dari klien lain, serta pengambilan *insight* berdasarkan pembelajaran yang didapatkan (Cotton, 1990). Terapi kelompok yang dilaksanakan dalam penelitian ini akan dikemas dalam bentuk Terapi Seni sebagai sarana mengkomunikasikan berbagai emosi melalui media seni dan disertai meditasi untuk menurunkan tingkat stres kerja pada mahasiswa yang bekerja. Terapi Seni yang dilaksanakan nantinya akan menggunakan metode menggambar. Melalui aktivitas seni tersebut, diasumsikan bahwa cara ini merupakan media paling aman untuk memfasilitasi individu dalam berkomunikasi melalui eksplorasi pikiran, persepsi, keyakinan dan pengalaman, khususnya hal-hal yang terkait dengan emosi. Menurut Aristoteles (dalam Hasan, 1996) sebuah karya seni adalah perwujudan artistik yang merupakan hasil dari katarsis yang disertai estetika.

Adriani (2011) menjelaskan bahwa Terapi Seni merupakan bentuk psikoterapi yang menggunakan media seni, material seni, dengan pembuatan karya seni untuk berkomunikasi. Media seni dapat berupa pensil, kapur berwarna, warna, cat, potongan-potongan kertas, dan tanah liat. Kegiatan Terapi Seni mencakup berbagai kegiatan seni seperti menggambar, melukis, memahat, menari, gerakan-gerakan kreatif, drama, puisi, fotografi, melihat dan menilai karya seni orang lain. Menurut Case & Dalley (dalam Liebmann, 2004), Terapi Seni merupakan penggunaan media seni dalam bentuk yang berbeda-beda dimana pasien dapat menggunakannya untuk mengungkapkan dan mengatasi

permasalahan yang telah dibawa ke dalam terapi. Pada Terapi Seni, terapis dan pasien merupakan mitra yang berusaha secara bersama-sama untuk memahami proses dan produk seni yang dihasilkan.

Menurut Lusebrink (dalam Moon, 2008) terdapat dua pandangan terhadap Terapi Seni. Pandangan pertama menyatakan bahwa Terapi Seni berfokus pada karya seni yang dihasilkan serta aspek artistik yang ada. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti akan berfokus pada pandangan kedua yang lebih menekankan pada proses pembuatan karya seni serta penjelasan verbal terkait seni yang dihasilkan dan *insight* yang didapatkan.

Menurut Malchiodi (2003), aktivitas yang terkait dengan kreativitas telah digunakan dalam psikoterapi dan konseling bukan hanya karena teknik ini dapat membantu seseorang untuk mengkomunikasikan masalahnya dalam bahasa lain, tetapi juga karena dapat digunakan untuk membantu orang-orang dari segala usia dalam mengeksplorasi emosi dan kepercayaan, mengurangi stres, menyelesaikan masalah dan konflik, serta meningkatkan rasa kesejahteraan. Terapi Seni sendiri didasarkan pada gagasan bahwa proses kreatif dalam pembuatan seni dapat menyembuhkan dan meningkatkan rasa kesejahteraan serta merupakan bentuk komunikasi pikiran dan perasaan yang nonverbal (*American Art Therapy Association*, dalam Malchiodi 2003). Terapi Seni juga banyak digunakan sebagai sarana menyelesaikan konflik emosional, meningkatkan kesadaran diri, mengembangkan keterampilan sosial, mengontrol perilaku, menyelesaikan permasalahan, mengurangi kecemasan, mengerahkan realitas, meningkatkan harga diri dan berbagai gangguan psikologis lainnya (Malchiodi, 2003).

Melalui Terapi Seni yang dilaksanakan dengan metode menggambar tersebut, diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat membuat para mahasiswa yang bekerja dapat merasakan emosi positif setelah melakukan katarsis melalui media seni. Kartasis sendiri dalam pandangan psikoanalisa diasumsikan sebagai ekspresi dan pelepasan emosi yang ditekan (Corsini dan Wedding dalam Qonitatin, 2011). Selain itu, proses diskusi antar klien dalam anggota terapi juga dapat membantu subjek untuk menemukan *insight* terkait cara-cara untuk menanggulangi maupun meminimalisir dampak dari stresor yang mereka alami. Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan guna melihat apakah terdapat perbedaan tingkat stres kerja pada mahasiswa yang bekerja, sebelum dan setelah mengikuti Terapi Seni dengan metode menggambar?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan tingkat stres kerja pada mahasiswa yang bekerja, sebelum dan sesudah mengikuti Terapi Seni dengan metode menggambar.

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan mengenai salah satu cara untuk menurunkan stres kerja yang dialami karyawan melalui kegiatan Terapi Seni dengan metode menggambar. Kedua, bagi para akademisi penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian lain yang terkait dengan stres kerja pada mahasiswa yang bekerja.

Manfaat praktis dalam penelitian ini bagi para mahasiswa yang bekerja adalah diharapkan nantinya kegiatan Terapi Seni melalui metode menggambar ini dapat diterapkan secara mandiri sebagai sarana mengkomunikasikan perasaan-perasaan negatif guna mengurangi stres kerja yang dialami.