

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam upaya untuk menciptakan pemerintahan yang transparan, akuntabel, serta responsif terhadap kebutuhan masyarakat, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) menjadi bagian yang penting dari struktur pemerintahan daerah. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan organisasi pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) dalam melaksanakan urusan pemerintahan. Organisasi Perangkat Daerah berfokus dalam menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan dan pelayanan publik. Salah satu OPD yang memiliki banyak bagian dengan fungsi dan tugas yang berbeda adalah Dinas. Dinas adalah perangkat daerah bertugas mengurus pekerjaan tertentu dan melaksanakan urusan pemerintahan. Dinas dapat berada di tingkat provinsi, kabupaten, atau kota.

Salah satu Dinas yang ada di tingkat Kabupaten Bantul adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3APPKB). DP3APPKB Kabupaten Bantul sebagai OPD dibentuk pada 25 Agustus 2021 sebagai salah satu pendukung dalam pelaksanaan pemerintahan daerah. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantul yang kemudian disingkat menjadi DP3APPKB merupakan Dinas Daerah tipe B yang mewadahi pelaksanaan fungsi Dinas Daerah. Cakupan kewenangan dari DP3APPKB meliputi: bidang urusan pengendalian penduduk dan keluarga

berencana, bidang urusan pemberdayaan dan perlindungan perempuan, serta bidang urusan perlindungan dan penyediaan hak anak. Output dari DP3APPKB ini adalah memberikan pelayanan, penyuluhan, dan pendampingan masyarakat terkait dengan pemberdayaan perempuan, perlindungan khusus terhadap anak dan perempuan korban kekerasan, serta meningkatkan kualitas pengendalian penduduk dengan program keluarga berencana dan membina ketahanan keluarga.

DP3APPKB Bantul memiliki 5 sub bagian yang terdiri dari Sekretariat, Bidang Perempuan, Bidang Anak, Bidang Pengendalian Penduduk dan KB, serta Bidang UPTD PPA. Dimana di dalam setiap bidang, pegawai tentunya memiliki tugasnya masing-masing. Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) pegawai didefinisikan sebagai orang yang bekerja pada lembaga pemerintahan (perusahaan dan sebagainya). Adapun tugas-tugas dari pegawai DP3APPKB adalah untuk menyusun program kerja Dinas, pembahasan kebijakan serta pelaksanaan sinkronasi kebijakan terkait pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk serta keluarga berencana. Sehingga pegawai memiliki target untuk menjalankan dan memenuhi tugas di divisinya masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi. Namun, dari hasil wawancara yang didapatkan oleh peneliti banyaknya tugas di DP3APPKB tidak sejalan dengan jumlah pegawai yang ada, sehingga cenderung tergolong *overload*. Oleh sebab itu karyawan dituntut untuk dapat memaksimalkan suatu pekerjaan yang diberikan. Karyawan juga harus bisa mengerjakan tugas diluar *jobdesc* utamanya. Kondisi ini dapat menimbulkan kelelahan hingga stres kerja pada karyawan.

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat berpengaruh pada emosi, cara berpikir serta keadaan seseorang (Hasibuan, dalam Aniversari 2022). Luthans (2018) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu respon yang bersifat adaptif terhadap kondisi atau situasi yang berasal dari luar sehingga menimbulkan penyimpangan pada fisik, psikologis, dan atau perilaku pada individu. Menurut Robbins, stres kerja adalah kondisi yang bersifat dinamis ketika individu berhadapan dengan peluang, permintaan, dan sumber daya dengan yang menjadi keinginan diri individu tetapi hasil yang diperoleh dianggap tidak tentu dan penting. Menurut Robbins dan Judge (2019) Stres kerja bisa ditinjau dari tiga aspek: a) Aspek fisiologis, dengan indikator: sakit kepala, pusing, kelelahan, masalah gastriontetinal.; b) Aspek psikologis, dengan indikator: tegang, cemas, mudah tersinggung, bosan/jenuh, prokratinasi; c) Aspek perilaku, dengan indikator: penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, gelisah, perubahan kebiasaan makan, gangguan tidur.

Stres kerja ini menjadi fenomena yang umum dikalangan karyawan, menurut laporan The Health and Safety Executive (HSE) tahun 2023 tercatat sebanyak 875 ribu kasus stress, depresi dan kecemasan terdapat 17,1 juta hari hilang akibat stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan, yang mana ini disebabkan oleh tekanan kerja, tuntutan yang tinggi, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Sedangkan di Indonesia sendiri menurut laporan Gallup State of the Global Workplace 2024, terdapat 16% pekerja di Indonesia yang mengalami stres harian akibat pekerjaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok (Amelia T., Kelik

P., Dini E.P., 2023), menemukan bahwa pegawai mengalami stres kerja pada taraf yang tinggi. Selain itu, Damanik (2024) menemukan bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Medan mengalami stres kerja yang tergolong cukup tinggi.

Data umum tersebut didukung dengan hasil wawancara yang telah dilaksanakan peneliti pada tanggal 11 dan 21 April 2025 di DP3APPKB Bantul kepada 10 orang pegawai yang terdiri dari 2 orang divisi Sekretariat, 2 orang Bidang Perempuan, 2 orang Bidang Anak, 2 Orang Bidang Dalduk KB, dan 2 orang UPTD PPA. Dari hasil wawancara diperoleh bahwa 7 dari 10 orang mengalami gejala stres kerja. Adapun mereka mengungkapkan bahwa seringkali mengalami lelah karena pekerjaannya, merasa pusing hingga sakit kepala terutama saat pekerjaan menumpuk dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu dekat. Selain itu mereka merasa jenuh/bosan terutama ketika tugas yang diberikan tidak kunjung selesai, ketika pekerjaan menumpuk terkadang kehilangan konsentrasi dalam sekejap, serta 6 orang merasa panik dan cemas ketika pekerjaan belum selesai namun deadline sudah dekat. Seringkali pegawai juga dibebankan tugas diluar *jobdesc* atau tanggung jawab utamanya sehingga membuat mereka merasa malas untuk mengerjakan dan terkadang menundanya (*prokratinasi*). Di samping itu, ketika pekerjaan sampai terbawa ke rumah itu dapat mengganggu tidur mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari hasil wawancara, terdapat indikasi pegawai DP3APPKB Bantul mengalami beberapa gejala-gejala stres kerja.

Adapun Lubis (2023) menyebutkan bahwa konsekuensi atau dampak yang dapat timbul pada diri individu akibat dari stres kerja diantaranya berupa: a)

Terganggunya kesehatan fisik; b) Terganggunya kesehatan psikis; c) Terganggunya kinerja individu; d) Mempengaruhi pengambilan keputusan individu. Menurut Robbins dan Judge (2019) ada tiga faktor yang bisa menimbulkan stres, yaitu: (a) Faktor organisasi, mencakup: tuntutan pekerjaan, tuntutan peran, tuntutan interpersonal (meliputi tuntutan dan dukungan rekan kerja), struktur organisasi, kepemimpinan.; (b) Faktor individu, mencakup: konflik peran, permasalahan keluarga, kondisi ekonomi, dan keperibadian dari individu; dan (c) Faktor lingkungan, mencakup: perekonomian yang tidak pasti, politik, dan teknologi.

Robbins (2019) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres kerja adalah tuntutan interpersonal, dimana didalamnya meliputi tuntutan dan/atau konflik di tempat kerja yang dapat berasal dari rekan kerja maupun supervisor, seperti perundungan, perkelahian, ketidaksopanan, hingga tidak adanya dukungan hal ini sangat erat kaitannya dengan stres di tempat kerja. Kurangnya dukungan sosial di tempat kerja yang dirasakan pekerja dapat menyebabkan seseorang mengalami stres dan tidak nyaman saat bekerja (Maranden, Irjayanti, dan Wayangkau. 2023). Dukungan sosial merupakan suatu bantuan atau dukungan yang diterima oleh karyawan dari orang lain dalam lingkungan sosial tertentu yang membuat karyawan merasa diperhatikan, dihargai serta dicintai (Mansur, Sulaiman, Adli, dan Ali. 2022). Sarafino dan Smith (2011) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan, kepedulian, penghargaan, serta bantuan yang dirasakan dan diterima oleh individu dari seseorang atau kelompok lain. Dukungan sosial dapat diperoleh dari pasangan hidup, keluarga, teman, rekan kerja atau komunitas yang diikuti individu. Sehingga dukungan sosial

rekan kerja dapat didefinisikan sebagai kenyamanan, kepedulian, penghargaan, serta bantuan yang diberikan oleh rekan kerja kepada individu. Adapun menurut Sarafino dan Smith (2011) dukungan sosial rekan kerja memiliki aspek-aspek sebagai berikut: 1) Dukungan emosional, berupa dukungan yang diberikan dalam bentuk empati, rasa peduli, perhatian, dan penghargaan positif; 2) Dukungan instrumental, adalah dukungan secara langsung, misalkan meminjamkan barang, finansial, atau jasa; 3) Dukungan informasional, yaitu bentuk dukungan berupa pemberian saran, arahan, atau umpan balik; serta 4) Dukungan persahabatan, merupakan dukungan dalam bentuk kesediaan menghabiskan waktu bersama-sama.

Sementara itu, dari hasil wawancara, pegawai di DP3APPK Bantul merasa bahwa kurang mendapatkan dukungan sosial ketika menghadapi masalah di tempat kerja. Karena pada dasarnya di DP3APPKB Bantul setiap bagian memiliki tugas pokoknya masing-masing, begitu juga setiap pegawainya, maka mereka cenderung untuk fokus pada tugasnya masing-masing. Seringkali ketika ada tugas tambahan, pegawai dilimpahkan tanggung jawab untuk menyelesaikannya, meskipun tugas tersebut tidak termasuk *jobdesc*-nya. Ketika mengalami kesulitan atau masalah terkait pekerjaan, pegawai umumnya akan mencoba menyelesaikannya sendiri, menurut mereka sangat jarang ada inisiatif dari rekan kerja untuk saling membantu. Di samping itu, pegawai juga merasa jarang mendapatkan apresiasi terutama apresiasi secara verbal baik dari rekan kerja maupun atasan terkait hasil pekerjaannya, ataupun atas bantuan yang telah diberikan terkait pekerjaan. Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, seperti perlakuan yang negatif sangat erat kaitannya dengan stres di tempat kerja (Robbins & Judge, 2019). Secara umum,

salah satu faktor yang dapat memengaruhi stres di tempat kerja adalah tidak adanya dukungan sosial (Wijono, 2015).

Oleh karena itu, peneliti memilih dukungan sosial rekan kerja berdasarkan pada uraian kajian dan permasalahan di atas. Alasan peneliti memilih dukungan sosial rekan kerja sebagai faktor stres kerja adalah penelitian yang dilakukan umumnya lebih memfokuskan pada bidang industri, sementara itu mempertimbangkan kemungkinan terjadinya stres kerja yang ada di lembaga pemerintahan maka perlu dilakukan penelitian ini. Selain itu, urgensi dari adanya penelitian ini adalah karena DP3APKB Bantul merupakan lembaga yang fokus untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga permasalahan terkait stres kerja ini menjadi suatu hal yang harus menjadi perhatian. Ini untuk meminimalisir resiko yang dapat berdampak kepada pelayanan yang diberikan.

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan (Pratama, Hakim, dan Maulida, 2024). Dukungan sosial, seperti dukungan dari rekan kerja, atasan, atau keluarga yang rendah akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja seseorang. Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi mental yang negatif, seperti stres (Hutahaen, Wahyuni, dan Istiana, 2023). Pekerja seringkali dihadapkan pada tuntutan pekerjaan hingga tekanan atasan, ketika dukungan sosial tidak ada atau cenderung kurang, dampak stres yang dirasakan oleh pekerja dapat menjadi lebih buruk (Diningrum, Trisnawati, dan Selviana, 2024).

Dukungan sosial dari rekan kerja ini menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam membantu meredakan dampak stres kerja yang ditimbulkan di tempat kerja. Dalam lingkungan pekerjaan, individu perlu saling mempercayai dalam hal pekerjaan, berpendapat, keterbukaan, atau memberikan saran dan arahan yang dapat menghilangkan stres. Adanya dorongan dari rekan kerja dapat membantu dan memenuhi kekurangan seseorang dalam pekerjaan yang kemudian dapat menghindarkannya dari stres kerja (Riana, Nina, dan Rindu, 2022). Sehingga dengan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja baik dari sesama rekan atau atasan, hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa terisolasi dan sendirian di tempat kerja, sehingga memperburuk efek dari stres di tempat kerja (Damayanti, Tjahjoanggoro, Halim S., 2019). Ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu dan Prihatsanti (2023) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja pada perawat. Dimana ketika dukungan sosial meningkat maka stres kerja akan menurun, begitu pula sebaliknya ketika dukungan sosial menurun maka stres kerja akan meningkat. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ramadhani dan Endah (2022) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi Cv. Manggala Mebel Klaten dengan koefisien korelasi sebesar $-0,485$ dengan $p= 0,000$.

Dari latar belakang yang sudah dijabarkan, maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini yaitu “Apakah Terdapat Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai DP3APPKB Bantul?”

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan adanya penelitian ini adalah guna melihat apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja pada pegawai DP3APPKB Bantul.

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai referensi untuk memahami hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dan stres kerja pada pegawai DP3APPKB Bantul. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi dalam mengembangkan ilmu psikologi, terkhusus dalam bidang industri serta organisasi.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam mereduksi dan menurunkan stres kerja, sehingga organisasi diharapkan dapat memberikan pelatihan untuk mencegah dan/atau menurunkan stres kerja yang dialami pegawai di DP3APPKB Bantul. Selain itu penelitian ini juga diharapkan memberikan gambaran kepada perusahaan atau organisasi lain, untuk mempertimbangkan mengatasi permasalahan yang serupa dengan menggunakan pelatihan atau lainnya.