

## **Bab I Pendahuluan**

### **Latar Belakang Masalah**

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan, di era sekarang ini perusahaan harus memiliki strategi manajemen yang baik agar mampu mencapai tujuan organisasi, salah satunya yaitu memiliki tenaga kerja yang disiplin dan mampu mematuhi peraturan dari perusahaan. Maka dari itu perusahaan diharuskan melakukan pembinaan dan pemeliharaan terhadap tenaga kerjanya, karena tenaga kerja sendiri merupakan aset penting perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas, disiplin dan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan dapat melihat bagaimana perkembangan pekerja dalam mengolah kemampuan dan keahliannya.

Di Indonesia sendiri terdapat berbagai macam sektor industri perusahaan, salah satunya sektor industri manufaktur yaitu suatu industri yang mengubah bahan baku menjadi sebuah produk dengan menggunakan bantuan mesin dan tenaga kerja. Diantaranya seperti industri tekstil, bahan kimia atau obat-obatan, kertas, makanan dan sebagainya. Berdasarkan (Badan Pusat Statistik, 2020), industri manufaktur yang mengalami kenaikan pertumbuhan produksi tertinggi pada tahun 2020 adalah industri garmen atau pakaian jadi sebesar 18,51%. Dengan demikian industri garmen mengalami peningkatan produksi ditahun tersebut sehingga mampu memenuhi pencapaian target dari perusahaan atau organisasinya.

Dalam industri pabrik garmen diperlukan berbagai keahlian dan kemampuan dalam mengembangkan tujuan perusahaan, biasanya perusahaan memilih perempuan sebagai sumber daya manusia yang tepat karena dipandang memiliki sifat lembut, memelihara, rajin, teliti dan telaten pada saat bekerja. Sehingga dari beberapa aspek tersebut menjadi suatu

pertimbangan perusahaan dalam menyerap lebih banyak tenaga kerja perempuan dibandingkan laki-laki.

Sama halnya pada pabrik garmen PT. X di Sukabumi terdapat ribuan karyawan yang bekerja, dimana yang paling mendominasi adalah perempuan. Di dalam pabrik tersebut terdapat berbagai bidang pekerjaan diantaranya Office, HRD, driver, security, warehouse, sample card, IE, QA, umum dan produksi. Dari berbagai staf, karyawan terbanyak yang dipekerjakan oleh pihak perusahaan adalah bidang produksi, karena perusahaan melihat dari tingkat pendidikan karyawan yang sebagian besar rendah yaitu tingkat SMP dan SD baik yang sudah menikah maupun yang belum menikah. Pada bagian produksi pula perempuan lebih mendominasi dibandingkan laki-laki, karena dibutuhkan ketelitian saat bekerja juga keahlian khusus yaitu menjahit. Oleh karenanya hal tersebut menjadi peluang bagi perempuan yang memiliki keahlian tersebut untuk bekerja terutama bagi mereka yang sudah menikah karena banyaknya tuntutan ekonomi yang harus mereka penuhi.

Sebagian besar buruh perempuan disana bekerja dikarenakan suaminya tidak bekerja atau hanya bekerja serabutan sehingga mereka memilih untuk bekerja pada pabrik garmen dan motivasi terbesar mereka dalam bekerja yaitu untuk membantu menghidupi keluarga. Menurut Herawati (dalam Puspitawati, Simanjuntak, & Hayati, 2012) menyatakan bahwa meningkatnya jumlah perempuan yang bekerja diluar rumah dapat disebabkan oleh tuntutan ekonomi keluarga. Menurut Asyiek *et.al* (dalam Putri dan Purwanti2012) sendiri hal tersebut disebabkan oleh penghasilan suami dirasa belum mencukupi kebutuhan keluarga yang terus meningkat, dengan pendapatan riil yang tidak meningkat. Tidak hanya itu bagi mereka bekerja sangat berarti karena memungkinkan mereka untuk bisa memenuhi kebutuhan hidup bagi keluarganya Handayani (dalam Akbar dan Vinaya, 2020).

Tidak hanya bagi mereka yang sudah menikah, pekerjaan tersebut dijadikan peluang oleh anak remaja yang baru menyelesaikan sekolahnya baik dari jenjang sekolah menengah maupun atas. Akan tetapi bidang pekerjaan dan tuntutan ekonomi yang mereka tanggung berbeda, bagi anak remaja biasanya dipekerjakan dibagian kiusi, cutting dan juga packing terutama bagi lulusan menengah atas meskipun dalam pencapaian target dan bidang yang sama yaitu produksi. Kemudian dalam segi tuntutan ekonomi, mereka hanya menanggung sebagian ekonomi orangtuanya karena adanya yang bekerja selain mereka baik orangtua ataupun anggota keluarga lainnya. Hal tersebut juga menjadi suatu keuntungan bagi perusahaan karena dapat memanfaatkan tenaga dan kreatifitas mereka dalam meningkatkan pencapaian produksi.

Bagi perusahaan sendiri pencapaian target dan kualitas produksi lebih penting, guna untuk memenuhi kebutuhan pasar dan persaingan yang ketat. Untuk itu, perusahaan membuat peraturan pada seluruh karyawan dengan memberikan sanksi berupa penambahan waktu kerja atau skorsing selama satu sampai dua jam tanpa adanya penambahan uang gaji ketika target tidak terpenuhi. Sehingga dengan hal tersebut membuat karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja, bahkan mereka berinisiatif untuk pergi bekerja lebih pagi karena khawatir pekerjaannya tidak terselesaikan dengan cepat dan akan semakin menumpuk pada keesokan harinya.

Pada umumnya ketika karyawan yang bekerja melebihi batas waktu, perusahaan atau organisasi memberikan tambahan insentif atau gaji pokok dari biasanya. Akan tetapi hal ini berbeda, pada saat karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai target maka tambahan waktu tersebut bukanlah termasuk lembur akan tetapi hanya bekerja seperti biasa sehingga tidak ada penambahan insentif atau gaji. Tentunya hal tersebut menjadi adanya ketidaksesuaian, karena sangat merugikan karyawan dan tidak hanya itu jika hal tersebut terus menerus berlangsung maka akan terjadi ketidakseimbangan karyawan antara tuntutan

karyawan dengan sumber daya atau kemampuan yang mereka miliki untuk mengatasi tuntutan mereka.

Adapun situasi dan kondisi pada saat bekerja, karyawan disibukan dengan pekerjaannya masing-masing meskipun dengan pekerjaan yang menumpuk karena banyaknya target yang harus dicapai. Pada saat menumpuknya pekerjaan, mereka memilih untuk masuk bekerja lebih awal sehingga dapat terselesaikan dengan cepat dan tidak dikejar oleh waktu pada saat istirahat.

Ada beberapa tantangan kerja yang dialami oleh para buruh perempuan Karolus (dalam Akbar dan Vinaya, 2020). Salah satunya yaitu terkait dengan sistem kerja kontrak, sistem kerja kontrak yang dilakukan oleh perusahaan pembuat garmen membuat tidak adanya kejelasan dan jenjang karir bagi para buruh. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003, sistem kerja kontrak hanya berlaku paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang selama satu tahun. Akan tetapi ditemukan banyak sekali buruh yang bekerja lebih dari tiga tahun namun tetap menjadi pekerja dengan status kerja kontrak. Hal ini membuat pekerja hanya akan menerima upah yang hanya setara UMP tanpa ada tambahan lain kecuali mendapatkan bonus lembur apabila target sudah tercapai.

Sehingga berdasarkan hasil studi awal dengan menggunakan kuesioner terbuka yang telah dilakukan pada 15 karyawan pabrik X, dimana 87,5% karyawan mengatakan bahwa setiap mereka bekerja selalu dikejar-kejar oleh waktu. kemudian 68,8% karyawan mengatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan dirasa berat dengan alasan di setiap harinya mereka selalu dibebankan oleh skorsing atau hukuman yang harus dikerjakan pada saat itu ketika target tidak terpenuhi dan 75% dari karyawan mengatakan bahwa mereka sering merasa pusing saat bekerja karena banyaknya target dan skorsing yang dirasa berat dan tidak sesuai dengan kemampuan sumber daya mereka. Yang mana keadaan tersebut

menunjukkan bagian dari gejala fisiologis stress seseorang dalam menghadapi suatu pekerjaan, jika beban atau tuntutan kerja dirasa terlalu ketat, maka hal tersebut akan mengakibatkan stres pada karyawan terutama bagi perempuan yang kemungkinan lebih mudah untuk terkena stres.

Stres kerja sendiri merupakan bagian dari kehidupan dalam dunia industri dan organisasi suatu individu. Para ahli berpendapat bahwa stress dapat timbul ketika terjadinya ketidakseimbangan antara individu dengan lingkungannya. Menurut Parker dan DeCotiis (1983) istilah stres kerja merupakan suatu penyimpangan perasaan seseorang dari fungsi normal atau menggambarkan keadaan yang diinginkan oleh diri sendiri di tempat kerja sebagai hasil dari peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan hasil pekerjaan. Menurut Parker dkk sendiri, ada dua aspek yang paling mempengaruhi stress kerja yaitu tekanan waktu (*time stress*) dan kecemasan (*anxiety*). Tekanan waktu (*time stress*) berkaitan dengan keadaan dimana seseorang berada dibawah tekanan waktu atau tidak cukupnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan kecemasan (*anxiety*) merupakan suatu perasaan emosional yang timbul dan juga tidak menyenangkan.

Penyebab stres kerja terjadi sangat beragam dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja diantaranya faktor intrinsik dalam pekerjaan, meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi dimana hal ini stres kerja terjadi karena adanya ketidak seimbangan antara tuntutan dari organisasi dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, adanya pengembangan karir dari karyawan yang tidak terlaksana, adanya hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja maupun atasannya, dan iklim dalam organisasi yaitu stress kerja muncul ketika seorang karyawan memiliki peran serta pengambilan keputusan yang kurang, dikarenakan adanya suasana hati dan perilaku negatif pada dirinya (Lutfiyah, 2011).

Sehingga dari beberapa faktor tersebut dapat menimbulkan gejala-gejala terjadinya stress kerja pada karyawan, diantaranya yaitu gejala psikologis, fisiologis dan gejala perilaku Terry Beehr dan Newman (dalam Lutfiyah, 2011)). Gejala psikologis sendiri pada umumnya karyawan sulit berkonsentrasi, merasa bosan dengan pekerjaan rutin yang dilakukan dan terkadang mudah tersinggung. Kemudian dari gejala fisiologis sendiri yaitu persepsi karyawan terhadap gejala stress, dimana salah satunya ketika karyawan mengalami gangguan pencernaan dan sakit kepala karena banyaknya beban pekerjaan. Dan gejala perilaku pada umumnya karyawan mengalami sulit tidur dan nafsu makan berkurang akibat pekerjaan.

Meskipun stress mempengaruhi karyawan pada saat ini, perlu diketahui bahwa stress tidak selalu menghasilkan yang negative (*distress*) akan tetapi ada pula yang menghasilkan positif (*eustress*). Menurut Lazarus dan Folkam (dalam Haryadi dan Baidun, 2016) mengungkapkan bahwa aspek kepribadian dapat berpengaruh untuk merubah stress pada diri seseorang. Tidak hanya itu, *psychological capital* juga mungkin dapat merubah salah satu faktor menjadi sumber daya penting bagi karyawan Lazarus dan Folkam (dalam Haryadi dan Baidun, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kusnadi (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dan beban kerja terhadap stress kerja. Kemudian dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar dan Pratasiwi (2017) menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai hubungan negative yang signifikan terhadap *resiliency*. Dalam penelitian Haryadi dan Baidun (2016), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* dan kecerdasan emosi terhadap stress kerja. Secara terpisah penelitian yang telah dilakukan oleh Adiwibawa dan Kusumawardhani (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan tingkat stress kerja baik yang bersifat *challenge* maupun *hindrance*.

Meskipun penelitian mengenai *psychological capital* sudah ada, akan tetapi belum ada yang meneliti tentang kekuatan psikologis positif pada karyawan pabrik yang kemungkinan tingkat stres kerjanya lebih tinggi terutama untuk perempuan yang sudah menikah karena banyaknya sumber stres yang diterima baik didalam keluarga maupun pekerjaannya. Sehingga diperlukan modal psikologis atau yang disebut dengan *psycap* sebagai kekuatan psikologis individu yang dapat dikembangkan untuk melawan stres kerja.

Karena *psychological capital* sendiri menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007), menyatakan bahwa *psychological capital* merupakan suatu keadaan positif individu yang dikarakteristikan oleh (1) kepercayaan diri (*self efficacy*) untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang dan memberikan usaha yang cukup untuk sukses dalam menjalankan tugas tersebut; (2) membuat rancangan positif (*optimism*) tentang kesuksesan dimasa kini dan masa depan; (3) tidak mudah menyerah (*hope*) dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan untuk mencapai tujuan; dan (4) ketika dihadapkan pada permasalahan dan halangan dapat bertahan dan kembali (*resiliency*) bahkan lebih untuk mencapai kesuksesan.

Berdasarkan hasil studi awal mengenai karakteristik *psychological capital* didapati bahwa hal yang membuat mereka begitu optimis untuk menyelesaikan pekerjaannya yaitu, bagi mereka pekerjaan merupakan suatu kebutuhan dan rasa tanggung jawab yang harus dijalankan. Juga kebutuhan ekonomi yang merupakan salah satu faktor yang membuat mereka bertahan dengan pekerjaannya, dengan harapan bahwa mereka dapat mempunyai pekerjaan dan kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya.

Hal tersebut mencerminkan aspek-aspek dari keempat aspek diatas dan menjelaskan mengenai sikap positif individu yang dapat berkembang hal tersebut diduga dapat berpengaruh pada stress kerja karyawan pabrik di Sukabumi. Sehingga berdasarkan uraian

fenomena diatas peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *psychological capital* terhadap stres kerja pada karyawan pabrik X di Sukabumi.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari fenomena tersebut, peneliti ingin mengetahui “Apakah terdapat pengaruh *Psychological Capital* terhadap Stress Kerja pada karyawan pabrik X di Sukabumi?

### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang diidentifikasi diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh *psychological capital* terhadap Stress Kerja pada karyawan pabrik X di Sukabumi.

#### **Manfaat Penelitian**

##### ***Manfaat Teoritis***

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kajian ilmu *psychology*, khususnya dalam bidang kajian Psikologi Industri dan Organisasi mengenai Stress Kerja.

##### ***Manfaat Praktis***

Hasil penelitian ini diharapkan akan diperoleh manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan dengan masalah ini. Beberapa pihak yang dapat mengambil manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Pihak Perusahaan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bagi perusahaan agar dapat memperhatikan lagi tentang stress kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga instansi yang berkaitan dapat memperoleh cara yang tepat dalam mengatasi stress kerja yang dialami karyawan.

- b) Pihak akademik: Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan stress kerja.
- c) Pihak lain: Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi tambahan dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang mengalami permasalahan yang sama.

