

BAB I Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya manusia diciptakan oleh Allah dengan dikaruniai akal, keinginan, perasaan, pengetahuan, keterampilan, dan dorongan untuk berkarya. Sehingga manusia dalam sebuah perusahaan maupun organisasi industri menjadi salah satu sumber keunggulan, karena memberikan kontribusi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pekerjaan. Dengan begitu sumber daya manusia menjadi aspek fundamental dan perlu diperhatikan, karena dalam menggapai visi serta misi sebuah perusahaan tidak dapat bekerja sendiri, namun butuh disokong oleh sebagian besar parameter serta indikator yang dapat mengukur keberhasilan serta kesuksesan perusahaan. Salah satu indikator tersebut yakni peran aktif dari manusia sebagai sumber daya yang dapat berkontribusi secara langsung, betapapun berkembangnya sistem informasi, kemajuan teknologi, dan ketersediaan modal yang memadaipun tidak menjamin keberhasilan perusahaan tanpa bantuan manusia (Hardiansyah, 2019).

Dahulu, pada organisasi industri maupun sebuah perusahaan memandang manusia semata-mata sebagai salah satu faktor produksi karena dianggap sebagai biaya (*cost*), dengan begitu tenaga manusia dinilai harus dimaksimalkan demi kepentingan serta keberlangsungan perusahaan untuk menghindari kerugian, tanpa memperdulikan kondisi serta keadaan karyawannya. Akan tetapi, seiring waktu berjalan dan perputaran zaman manusia dalam organisasi industri dan perusahaan diibaratkan menjadi modal atau *asset* yang sangat tinggi dan tak ternilai, karena dimanfaatkan kualitas dari pemikirannya dan menjadi *core value* bagi kesuksesan serta keberlangsungan perusahaan untuk bersaing di pasar modal. Dengan begitu maka perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan para karyawannya agar kedua belah pihak dapat berjalan beriringan dan menjalin hubungan yang saling menguntungkan tanpa merugikan salah satu pihak.

Menurut NIOSH masalah psikologis menjadi salah satu penyebab timbulnya penyakit akibat kerja (NIOSH, 1980). Menurut Ivancevich & Konopaske (2013) masalah psikis yang muncul pada saat bekerja salah satunya adalah stres. Stres merupakan respon serta reaksi adaptif yang melibatkan proses interaksi antara individu dengan lingkungan, akan tetapi menempatkan tuntutan psikis dan fisik secara berlebihan, sehingga konsekuensi dari kondisi tersebut apabila berlangsung di lingkup pekerjaan menjadi stres kerja. Dewasa ini, kondisi tersebut menjadi salah satu problematika umum yang saat ini sering terjadi pada beberapa lokasi industri maupun tempat bekerja di negara Amerika Serikat (NIOSH, 1980).

Berdasarkan hasil penelitian yang di publikasikan oleh *Northwestern National Life*, bahwa indikator stres yang berada di predikat pertama pada 25 % karyawan di Amerika Serikat adalah pekerjaan. Sehingga satu dari empat karyawan beranggapan jika ketidaknyamanan dalam hidup disebabkan oleh stres kerja (Noormaliza, 2017). Selain itu, berdasarkan *Labour Force Survey* (LFS) menunjukkan jumlah kasus stres kerja, depresi, dan kecemasan yang terkait dengan pekerjaan pada periode 2019-2020 adalah 828 ribu kasus dengan tingkat populasi 2.440 per 100 ribu pekerja, ini secara statistik jauh lebih tinggi dari periode sebelumnya. Maka hasil keseluruhan jumlah jam produktivitas kerja yang hilang pada periode 2019-2020 adalah 21,6 hari per kasus (LFS, 2020).

Impresi serta konsekuensi apabila karyawan mengalami stres kerja secara nyata akan memberi dampak pada efektivitas dan efisiensi selama melaksanakan tugasnya. Situasi ini memberi pengaruh negatif pada produktivitas perusahaan dan menyebabkan kerugian karena minimnya pengupayaan kinerja. Maka dari itu dampak negatif yang ditimbulkan dari stres kerja tidak hanya untuk sebuah organisasi industri maupun perusahaan saja, akan tetapi individual karyawan juga memainkan peran. Karena jika karyawan mengalami masalah psikologis, tentunya akan komorbid dengan masalah fisiologis yang akhirnya menyebabkan cuti akibat kecelakaan dalam bekerja (CDC, 2004). Dalam buku Carol (2013) menyebutkan

bahwa setiap tahunnya kerugian besar yang ditanggung oleh beberapa perusahaan di negara Amerika Serikat mencapai US\$ 300 dolar setiap tahunnya. Total dari jumlah kerugian ini diakibatkan oleh pengeluaran asuransi kesehatan, kompensasi *turnover* karyawan, serta menurunnya produktivitas perusahaan, karena tingginya angka cuti yang disebabkan oleh stres kerja.

Di negara Indonesia jumlah tenaga kerja mencapai 129,36 juta orang pada bulan Februari 2019, melonjak naik 2,29 juta jiwa berdasarkan diagram statistik bulan Februari 2018 (Statistik, 2019), kondisi ini berpotensi sangat besar penyebab kerugian perusahaan jika para karyawan mengalami stres di tempat kerja. Apabila tiap aspek pada lingkungan kerja menjadi salah satu faktor pembangkit stres, maka hanya tenaga kerja yang dapat memastikan intensitas situasi dan sejauh mana kondisi pekerjaan yang di hadapi sebagai prediktor stres kerja. Apakah dalam level rendah (tidak berdampak stres), sedang, atukah tinggi. Stres memberikan sumbangsih yang cukup besar pada ketidak berfungsi karyawan di tempat kerja, dengan kata lain sumber stres penyebab seseorang tidak berfungsi secara maksimal atau mudah jatuh sakit tidak hanya muncul dari satu macam pembangkit stres saja namun, dari berbagai pembangkit stres lainnya. Secara umum pembangkit stres berasal dari waktu yang digunakan manusia untuk bekerja, sebab lingkungan kerja memberikan kontribusi sangat besar pada kesehatan tenaga kerja (ILO, 2013). Tinggi rendahnya stres kerja ditentukan oleh penilaian dan evaluasi subjektif karyawan terhadap kondisi/situasi pekerjaan, contohnya tugas pekerjaan yang dianggap selaku *stressor*. Penilaian dan evaluasi diri ini sangat dipengaruhi oleh faktor individu yaitu kepribadian.

Menurut buku “*organizational behavior*” Robbins & Judge (2008) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mendukung terjadinya stres kerja pada karyawan merupakan faktor individual. Dalam faktor individual mencakup faktor-faktor dalam kehidupan karyawan, terutama persoalan keluarga, permasalahan ekonomi individu serta karakteristik ciri khas

bawaan. Selain faktor dari eksternal individu, salah satu indikator yang paling mempengaruhi tingkat stres seseorang adalah faktor psikologis yaitu *personality*. Kepribadian menurut Pervin (2015) adalah karakter seseorang yang menimbulkan pola perilaku yang stabil dan menetap dalam menghadapi atau merespons suatu situasi. Salah satu konsep dalam kepribadian manusia yang berkaitan dengan kontrol diri dan penilaian terhadap diri yaitu *locus of control* (Purnamaningsih, 2017).

Locus of control menurut Levenson (1973) dalam Thompson et al., (2020) sebagai refleksi dari sebuah kecenderungan individu untuk percaya bahwa dirinya memiliki kendali penuh atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya yang menentukan arah atribusi atau pusat kendali (*internality*) sehingga menjadi *core value* atas setiap tindakan, atau bahkan kontrol yang didominasi secara kebetulan oleh pengaruh orang lain yang lebih superior (LoC-P) dan menjadikan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya ditentukan oleh nasib, peluang, ataupun keberuntungan (LoC-C).

Levenson mengatakan bahwa prestasi yang dibuat oleh seorang individu dengan *internal locus of control* akan merasakan dunia ini sebagai sesuatu yang dapat diprediksi, dan perilakunya memainkan peran di dalamnya. Sementara individu dengan *external locus of control* akan merasakan dunia dan upaya untuk menggapai tujuan sebagai sesuatu yang tidak dapat diprediksi, sehingga individu dengan *external locus of control* cenderung menggantungkan harapannya pada orang lain, serta mencari dan memilah situasi yang menguntungkan untuk mereka. Sebaliknya individu dengan *internal locus of control* diidentifikasi sebagai orang-orang yang mandiri dalam pemenuhan harapan mereka. Maka individu dengan *internal locus of control* memiliki keyakinan bahwa individu tersebut bertanggung jawab atas sikap kerja di perusahaan, sedangkan *external locus of control* adalah keyakinan yang dimiliki individu bahwa perilaku kerja dan keberhasilan dalam melaksanakan

fungsi dan perannya dalam pekerjaan dipengaruhi oleh komponen eksternal yaitu lingkungan.

Hasil studi sebelumnya yang membahas interaksi antara variabel *locus of control* dengan stres kerja membuktikan adanya hubungan signifikan antara stres kerja, patronasi sosial dan *internal locus of control*. Jika *internal locus of control* tinggi beriringan dengan patronasi (dukungan) sosial yang tinggi maka dapat menurunkan efek dari stres kerja (Fajrin, 2019). Penelitian Giao Khanh et al., (2020) menemukan bahwa “*employees who have internal locus of control obtain lower job stress*” yang artinya karyawan yang memiliki *internal locus of control* mendapatkan stres kerja lebih rendah. Sehingga karyawan dengan *external locus of control* yang tinggi lebih rentan terhadap stres kerja karena menganggap bahwa lingkungan kerja dan sekitarnya sangat mempengaruhi dirinya yang membuat sikap hidupnya sangat dikendalikan oleh faktor lingkungan.

Stres kerja menurut *The American Institute of Stress* sebagai reaksi dari sebuah tekanan yang terjadi di tempat kerja akibat dari ketidakmampuan fungsi fisiologis maupun psikologis karyawan dalam merespon kondisi lingkungan dan tuntutan personal (sumber daya karyawan) sehingga berakibat pada ketidakseimbangan antara kognisi dan perilaku (AIS, 2018). Karyawan yang mengalami stres kerja pada umumnya menunjukkan tingkah laku atau kegiatan yang tidak biasanya dilakukan, baik yang dilakukan secara sadar maupun yang tidak disadari. Perilaku-perilaku tersebut dapat terlihat pada aktivitas fisik, psikis dan kognitif karyawan.

PT. KBP Chakra merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengolahan bahan baku teh di Indonesia. PT. KBP Chakra merupakan salah satu perusahaan dari regional Indonesia yang berpusat di Bandung. Grup Chakra memiliki beberapa anak perusahaan diantaranya; PT. Surya Andaka Mustika yang mengelola Perkebunan Teh Megawati Estate, produktivitasnya bisa 2.220 kg/ha/tahun. Lalu, kebun Teh Dewata yang

dikelola PT. KBP Chakra, bisa menyentuh level produktivitasnya 2.850 kg/ha/tahun. Selanjutnya ada PT. HK Waringin yang mengelola Perkebunan Teh Gunung Kencana, produktivitasnya 2.000 kg/ha/tahun. Perkebunan Teh Baru Ulis, PT. SMM yang mengelola perkebunan Teh Kabawetan yang berdomisili di Bengkulu, kemudian PT. Agro Lestari yang mengelola perkebunan Teh Gambung dan perkebunan Teh Pangalengan. Bahkan salah satu anak perusahaan yang lain, PT. Ratnapura Bianka yang mengelola kebun Teh Negara Kanaan, mampu mencapai produktivitasnya 3.500 kg/ha/tahun.

Produk utama yang dihasilkan dari Group Chakra yaitu *sencha tea*, *konacha*, *genmaicha*, *houjicha*, *white tea*, *grey dragon*, TGFOP dan *chinese green tea*. Saat ini pertahun setidaknya Grup Chakra memproduksi 12 ribu ton teh, dan sebesar 85% diantaranya dipasarkan untuk luar negeri, terutama ke Eropa. Sisanya, dijual di bursa lokal. *White tea* dari PT. KBP Chakra dijual di Twinings Inggris dengan nama Chakra *Silver*. Teh hijau dari perkebunan Teh Dewata, Ciwidey juga dibubuhi dengan nama Dewata *Grey Dragon*. Chakra mengekspor pula teh sebagai bahan baku teh Lipton yang dijual di Eropa dan pada kemasannya tertulis *Sencha Indonesia*. Sebagai salah satu perusahaan swasta yang sedang pesat perkembangannya dalam mengekspor bahan baku teh, tentunya Group Chakra perlu melakukan beberapa inovasi untuk memenuhi permintaan pelanggan dan bersaing dengan pemain asing.

Dalam industri teh, karyawan dituntut bekerja dengan kapasitas terbaiknya, dengan adanya tuntutan kerja tersebut, ada permasalahan perilaku karyawan yang timbul dalam bekerja. Bagi karyawan yang tidak dapat mengikuti perubahan yang terjadi, maka karyawan tersebut akan mengalami stres terutama bagi karyawan yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Stres kerja berlaku untuk setiap karyawan, akan tetapi stres yang dialami akan sangat bervariasi antara satu dengan yang lainnya, karena stres kerja merupakan proses persepsi yang bersifat individual (Mackey, Perrewé, & McAllister, 2017).

Maka dari itu setiap perusahaan tentunya perlu memperhatikan intensitas tinggi rendahnya tingkat stres kerja pada karyawannya.

Gudang PT. KBP Chakra adalah lokasi yang digunakan untuk menyimpan, menyortir, uji laboratorium, dan proses pengemasan seluruh teh yang sudah diolah dari setiap kebun bagian Group Chakra. Sehingga fungsi gudang dalam Group Chakra sebagai bagian yang menjamin kualitas teh sebelum dikirimkan kepada *buyer* (Kemala & Mubarak, 2016). Dalam proses produksi, Gudang PT. KBP Chakra mempunyai lebih dari 100 pekerja yang terbagi dalam beberapa bidang divisi. Pada setiap divisi memiliki peran serta fungsi yang berbeda dalam menjalankan tugas, diantaranya divisi administrasi, nata barang, *blending* teh hijau, *blending* teh hitam, sortasi, *amplasment*, kemudian yang terakhir divisi *stuffing & marking*.

Berdasarkan hasil pengumpulan data awal dengan survei skala sikap yang dibagikan secara *offline* kepada 32 karyawan gudang PT. KBP Chakra yang dilakukan pada tanggal 16-21 Desember 2020 diketahui bahwa sebanyak 13 karyawan gudang (40,6%) menyatakan setuju bahwa keberhasilan di tempat kerja tergantung pada usaha diri sendiri yang berimplikasi pada kenaikan pangkat atas performa dan hasil kerja yang baik. Artinya sebagian besar karyawan memiliki *internal locus of control* yang relatif rendah. Sedangkan 23 karyawan (71,8%) lainnya berasumsi bahwa kenaikan pangkat merupakan peruntungan yang baik, rekan kerja, lingkungan pekerjaan, dukungan orangtua, dan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan menjadi faktor penentu keberhasilan dan pencapaian di tempat kerja, artinya sebagian besar karyawan memiliki *external locus of control* yang relatif tinggi, hal ini disebabkan karena mereka kurang percaya atas kemampuan diri sendiri dan memandang peruntungan yang baik sebagai tolak ukur keberhasilan di tempat kerja.

Menurut sebagian karyawan, bahwa sukses atau tidaknya karyawan diperusahaan tergantung pada diri sendiri namun menurut sebagian besar karyawan lainnya kesuksesan di tempat kerja tergantung atasan dan rekan kerja. Sehingga dari fenomena diatas menunjukkan

bahwa *locus of control* memainkan peran yang penting untuk melihat derajat persepsi dan kontrol diri karyawan di tempat kerja.

Kemudian peneliti melakukan wawancara kepada beberapa orang karyawan gudang PT. KBP Chakra, informan pertama mengatakan bahwa :

“Saya sering diberikan tugas ganda oleh atasan, misalnya dulu waktu masih di bagian teh celup (teabag) saya disuruh bantuin divisi stuffing dulu, itu harus didahulukan kalo misalnya sudah selesai baru saya ke bagian teh celup (teabag). Terus kan sekarang ini saya di tugaskan di bagian administrasi, tapi ya begitu saya belum menguasai cara menggunakan komputer. Kadang kala juga saya merasa bosan dengan pekerjaan, terus jenuh jadinya meliburkan diri ambil cuti karena kan disini kerjanya dari senin sampai sabtu, walaupun sabtunya cuman setengah hari”. (Wawancara personal pada tanggal 16 Des 2020).

Kemudian dari informan kedua mengatakan bahwa :

“Suka duka kerja di bagian teknik, kalo senengnya kerjanya jadi tim, banyak yang bantu bukan hanya teknik aja. Kalo dukanya kalo disini itu merangkap semua jenis teknik. Dari teknik mesin sampe teknik listrik, kebetulan divisi teknik itu ada 5 orang jadinya kita beda ga kaya orang lain, biasanamah yang pegang mesin, mesin aja yang pegang listrik, listrik aja. Ari disnimah semuanya rangkap”. (Wawancara personal pada tanggal 16 Des 2020).

Yang terakhir peneliti mendapatkan hasil wawancara dari informan, bahwa :

“Dibagian amplashement tugas saya teh bebersih, nyapu—nyapu, kalo dapat tugas ganda itu biasanya pas ambil lemburan. Biasanya bantuin divisi sortasi buat kualifikasi teh sesuai sama standar dan pengkelompokan jenisnya”. (Wawancara personal pada tanggal 16 Des 2020).

Dari pernyataan 3 informan karyawan gudang diatas, terlihat dalam implementasinya masih ada karyawan yang melakukan tugas ganda (*double job*), meskipun dalam unsur diferensiasi fungsi serta tanggungjawab, peneliti mengobservasi struktur organisasi perusahaan dan standar operasional prosedur perusahaan telah nampak pembagian fungsi yang jelas, namun dilapangan masih ditemukan karyawan yang memiliki tugas ganda, dan ini dapat menjadi salah satu indikator pemicu stres kerja.

Sejalan dengan pengumpulan data awal melalui wawancara, berdasarkan hasil kuesioner dengan menggunakan survei skala sikap yang dilakukan kepada 32 karyawan gudang PT. KBP Chakra, diketahui bahwa 24 karyawan (75%) memilih untuk cuti bekerja sehari setelah atasannya memberikan pekerjaan berlebih karena merasa lelah dan ingin beristirahat. Kemudian 18 karyawan (56,2%) beramsumsi bahwa kurangnya jam tidur pada saat malam hari menyebabkan rasa kantuk saat sedang bekerja. Selanjutnya 22 karyawan (68,7%) mengalami gejala pegal-pegal otot, flu, migran dan disentri. Lalu sebanyak 18 karyawan (56,2%) mengatakan bahwa penurunan semangat dalam menjalankan aktivitas di tempat kerja, karena bosan dengan pekerjaan yang repetitif dimana hal tersebut menyebabkan tingkat gairah kerja yang rendah. Sehingga dari fenomena diatas menunjukkan ada kecenderungan stres kerja yang relatif tinggi pada karyawan.

Ross & Altmaier, 1994 (dalam Kurniawaty, 2019) mendefinisikan stres kerja sebagai asosiasi antara kondisi bekerja dengan karakteristik individual masing-masing karyawan. Karakteristik individual dalam psikologi dikenal dengan sebutan kepribadian. Allport (dalam Beck & Jackson, 2020) menjelaskan bahwa kepribadian adalah konstruksi dinamis dan sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku serta pemikirannya secara khas. Kepribadian adalah kesatuan karakteristik dalam diri individu yang unik serta serangkaian penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaan individu yang stabil dan khas, berfungsi untuk memberikan identitas sehingga membedakan antara individu satu dengan lainnya. Salah satu

tipe kepribadian yang sangat mempengaruhi stres kerja karyawan di suatu perusahaan adalah tipe kepribadian A dan B.

Pengertian kepribadian tipe A dan B pertama kali dipublikasikan oleh Friedman dan Ray Rosenman pada tahun 1956. Friedman (1977) menjelaskan bahwa tipe kepribadian A memiliki ciri-ciri dengan sikap kompetitif, berorientasi pada prestasi, ambisius, tergesa-gesa dan mudah tegang. Sebaliknya, kepribadian tipe B memiliki ciri-ciri tidak menyukai kesulitan, menggunakan banyak waktu untuk aktivitas yang disenangi, sabar, dan jarang kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Hasil studi sebelumnya yang membahas interaksi antara variabel stres kerja dan tipe kepribadian A Ilyas & Saba (2019) menemukan bahwa “*stress prone type A personality and anxiety are significantly related with one another. From the present research findings there is a role of stress and anxiety in the development of heart diseases*” yang artinya tipe kepribadian A sangat rentan terhadap stres dan kecemasan yang secara signifikan terkait satu sama lain. Dari temuan ini mengatakan bahwa stres dan kecemasan menjadi salah satu faktor perkembangan penyakit jantung. Kemudian Sutarto Wijono (dalam Nuzulawati, 2016) menemukan bahwa individu yang memiliki tipe kepribadian A mengalami stres lebih tinggi dan rentan terhadap penyakit jantung koroner dibandingkan dengan individu yang memiliki kepribadian tipe B.

Perbedaan kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu pastinya akan menghasilkan *coping strategy* yang berbeda-beda pula. Maka dalam penelitian ini peneliti lebih memusatkan pada *coping strategy* pada kontrol diri manusia atau dikenal dengan *locus of control*. Karena *locus of control* salah satu aspek kepribadian yang mengatur dan pusat kendali individu terhadap keberhasilan dalam pencapaian di tempat kerja. Sehingga pengukuran stres kerja dan *locus of control* sangat penting dilakukan untuk mengetahui gambaran perilaku kerja karyawan di suatu perusahaan. Dengan begitu perusahaan dapat mengevaluasi dan melakukan intervensi terhadap karyawannya. Seperti hasil penelitian

Darshani (2014) yang berjudul “*a review of personality types and locus of control as moderators of stress and conflict management*” mengungkapkan bahwa karyawan dengan tipe kepribadian A lebih rentan mengalami stres kerja dibandingkan karyawan dengan tipe kepribadian B dan tipe kepribadian yang memiliki kecenderungan mudah mengalami stres adalah tipe A.

Dengan berbagai gagasan serta permasalahan yang telah diulas diatas, Atas dasar inilah peneliti tertarik dan terdorong untuk mengangkat materi penelitian dengan tema “HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DENGAN TIPE KEPERIBADIAN A DI GUDANG PT. KBP CHAKRA KABUPATEN BANDUNG”.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka untuk memperjelas dan mempertegas pokok pembahasan peneliti mengangkat rumusan masalah, yaitu:

Apakah terdapat hubungan antara *locus of control* dengan stres kerja pada karyawan dengan tipe kepribadian A di gudang PT. KBP Chakra kabupaten Bandung ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, yaitu: Untuk mengetahui hubungan antara *locus of control* dengan stres kerja pada karyawan dengan tipe kepribadian A di gudang PT. KBP Chakra kabupaten Bandung.

Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yakni:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Untuk menambah wawasan pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi tentang *locus of control* dalam kaitannya dengan stres kerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Dapat menjadi pertimbangan bagi karyawan, baik yang memiliki tipe kepribadian A maupun tipe kepribadian B dalam menghadapi tuntutan kerja dan mengelola *external locus of control* agar seimbang dengan *internal locus of control* sehingga terhindar dari stres kerja.
- b. Bagi institusi perusahaan, diharapkan dapat memberi pertimbangan dan bahan dasar dalam intervensi atau penanganan stres kerja karyawan di perusahaan.

