

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu tempat berkumpulnya sekelompok orang demi satu tujuan yang sama. Mereka yang bergabung dalam perusahaan memiliki keahlian yang berbeda-beda dimana keahlian tersebut dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin kompleks tujuan organisasi yang harus dicapai maka semakin banyak proses yang harus dilaksanakan. Semakin banyak proses yang harus dilaksanakan berarti pekerjaan pun semakin banyak dan rumit.

Karyawan merupakan elemen terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada dasarnya, suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian dan pengalaman yang dapat membantu mengembangkan perusahaan. Dengan keahlian yang dimiliki karyawan, perusahaan dapat menentukan pada bagian mana karyawan tersebut dibutuhkan. Karena dalam suatu perusahaan terdapat banyak bagian yang membutuhkan karyawan dengan keahlian yang sesuai dengan bagian tersebut.

Dalam kehidupan modern yang semakin kompleks, terkait dengan pekerjaan manusia akan cenderung mudah mengalami stres yang dapat terjadi bila manusia kurang bisa mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada didalam maupun diluar dirinya,

termasuk juga stres yang dapat terjadi bila disebabkan karena masalah pekerjaan seseorang tersebut.

Secara sederhana stres kerja sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun secara mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Karyawan yang merasa stres pada perusahaan cenderung untuk berpindah ke perusahaan lain. Jika hal itu terjadi maka perusahaan akan kesulitan dalam mencari karyawan baru yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Selain itu, merekrut karyawan baru juga menghabiskan waktu dan biaya.

Sekarang ini banyak perusahaan yang didirikan di Indonesia. Untuk itulah banyak tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan baru tersebut. Salah satu syarat agar dapat diterima di perusahaan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja bisa didapatkan apabila karyawan sudah pernah bekerja di tempat lain, namun dia memutuskan untuk berhenti. Hal tersebut menandakan karyawan kurang memiliki rasa nyaman yang menimbulkan stres terhadap perusahaan tempat dia bekerja sebelumnya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan. Para karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya akan jauh merasa terhindar dari stres terhadap pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh perasaan nyaman yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja.

Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung mengalami stres kerja pada perusahaan. Mereka yang mengalami stres dalam kerja pada perusahaan akibat motivasi kerjanya rendah dapat dilihat dari keterlibatannya dalam bekerja.

Komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan sangat dibutuhkan pada saat ini. Dengan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawan, maka karyawan akan merasakan adanya kesesuaian antara nilai perusahaan dengan nilai yang dipahami olehnya sehingga tidak akan mudah terkena stres pada pekerjaan tersebut. Selain itu, karyawan akan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga mau berpartisipasi dan terlibat dalam kegiatan perusahaan.

Selanjutnya kepuasan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya stres yang dialami pada karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat dilihat dari intensitasnya dalam terlibat pada kegiatan perusahaan dan kesetiiaannya pada perusahaan. Semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaannya maka dia akan semakin terhindar dari stres kerja pada perusahaan.

Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaan yang dilaksanakan biasanya akan mengalami stres kerja dengan organisasi. Hal ini dapat terlihat dari kesetiaan karyawan tersebut pada perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung mengalami stres pada pekerjaannya dalam suatu perusahaan.

Kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja seorang karyawan. Tidak dapat dipungkiri, besarnya kompensasi juga mengurangi dampak stres kerja yang dialami karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka karyawan tersebut akan semakin terhindar terhadap dari stres kerja terhadap perusahaan.

Kecilnya kompensasi yang diterima karyawan akan menimbulkan stres pada seorang karyawan. Ketidaksesuaian kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan beban kerja akan menyebabkan karyawan tersebut mengalami stres terhadap perusahaan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan yaitu konflik peran. Konflik peran terjadi apabila terdapat dua atasan yang berbeda memberikan perintah yang bertolak belakang kepada karyawan. Umumnya di dalam satu perusahaan jarang terdapat dua atasan yang harus memberikan perintah kepada karyawan. Semakin rendah konflik peran yang dialami oleh karyawan maka stres karyawan terhadap perusahaan akan semakin rendah.

Namun apabila dalam suatu perusahaan terdapat dua atasan yang memberikan perintah kepada karyawan yang sama maka akan terjadi konflik mengenai tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan. Karena perintah yang diterima dari dua atasan tersebut saling bertentangan. Hal tersebut akan membuat tingginya stres kerja yang dialami karyawan. Karyawan akan

merasa tidak sanggup untuk menyelesaikan dua tugas saling bertolak belakang dari atasan.

Faktor lain yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan adalah *shift* kerja. karyawan yang bekerja dengan sistem *shift* rotasi ini akan mudah mengalami stres kerja yang ditimbulkan karena sebab-sebab tertentu, misalnya selalu berubah jadwal kerja karena perubahan hari libur setiap 3 bulan sekali, dan perubahan waktu kerja dari *shift* pagi ke *shift* siang, dan dari *shift* siang ke *shift* malam setiap 2 hari sekali.

Tenaga manusia tidak seperti mesin atau bahan baku yang kapan dan dimana saja dapat digunakan oleh perusahaan. Mengingat akan kebutuhan produksi yang meningkat dan melihat keterbatasan tenaga yang dimiliki oleh karyawan, maka tidak jarang perusahaan mengambil kebijakan untuk membuat *shift* kerja dengan alasan agar proses produksi tetap berjalan dengan tidak memforsir tenaga karyawan.

Pembagian waktu kerja memang salah satu strategi perusahaan untuk menyasati keberlangsungan produksi di perusahaan. Kebanyakan perusahaan membagi *shift* kerja menjadi tiga *shift* yaitu *shift* pagi, *shift* siang, dan *shift* malam. Akan tetapi perusahaan kadang-kadang juga tidak menyadari dampak yang bisa ditimbulkan *shift* kerja itu sendiri, bagi perusahaan dengan memberikan *shift* kerja masalah memberikan waktu istirahat kepada karyawan sudah teratasi.

Perubahan ini tentunya juga akan merubah semua kebiasaan yang tentunya juga membutuhkan penyesuaian diri pada karyawan tersebut, penyesuaian tersebut antara lain penyesuaian pola makan, pola tidur, waktu untuk keluarga dan waktu untuk lingkungan sosialnya. Yang tentunya penyesuaian yang selalu dilakukan karena perubahan jam kerja tersebut akan memicu munculnya stres kerja pada karyawan yang bekerja dengan sistem *shift* rotasi.

Shift kerja dapat menimbulkan stres kerja yang dialami pada seorang karyawan. Tekanan kerja dengan menerapkan sistem *shift* kerja dapat menyebabkan stres. Beban kerja yang berlebihan serta waktu bekerja yang tidak pada pola yang seperti pada umumnya sangat memungkinkan stres yang berlebihan pada diri karyawan.

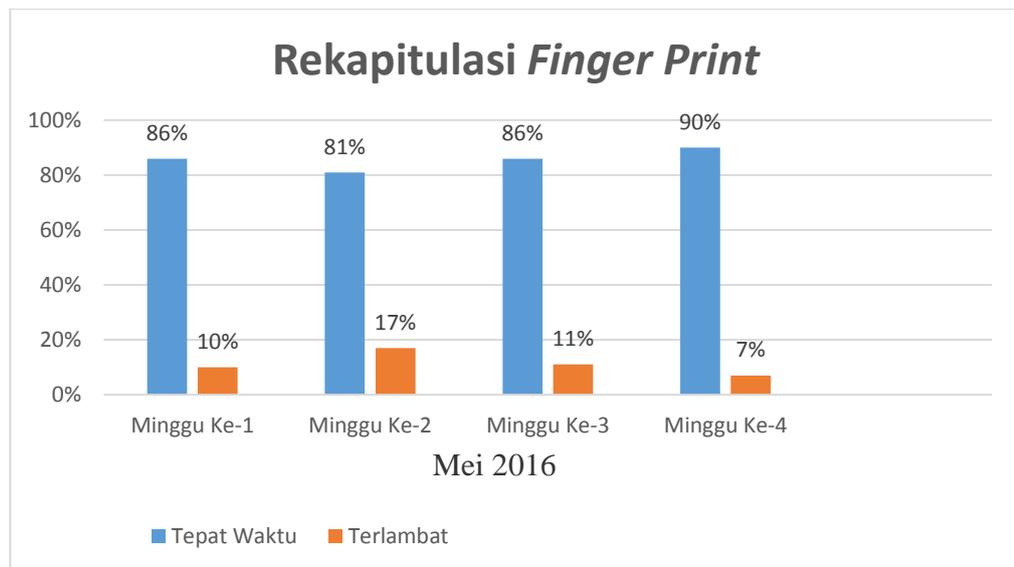
Berdasarkan penjelasan diatas, maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, konflik peran, dan *shift* kerja.

PT Frisian Flag Indonesia merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi susu dengan berbagai jenis kemasan yang berlokasi di Jakarta Timur. Karyawannya memiliki tanggung jawab yang besar untuk memproduksi olahan susu yang diminati banyak konsumen. Karyawan diharuskan menjalani sistem kerja bergilir dengan melaksanakan *shift* kerja, karena karyawan diharuskan melaksanakan sistem kerja dengan *shift* maka terdapat beberapa gejala yang timbul akibat diberlakukannya *shift*

kerja pada karyawan. Dampaknya karyawan mudah mengalami stres karena harus menyesuaikan pola tidur dan pola bekerja terhadap jadwal *shift* perusahaan.

Hasil observasi wawancara dengan Kepala Bagian Produksi di PT. Frisian Flag Indonesia yang merupakan gabungan dalam mengkoordinasikan hasil produksi dalam mengelola susu kental manis kemasan sachet, susu kental manis kemasan kaleng, susu cair kemasan UHT dan susu bubuk kemasan kardus. Hasil informasi dan wawancara awal di PT Frisian Flag Indonesia, masalah yang terjadi adalah stres kerja pada karyawan yang disebabkan penggunaan sistem *shift* kerja pagi, sore dan malam yang diberlakukan oleh perusahaan.

Tabel I.1



Sumber: Data HRD PT. Frisian Flag Indonesia

Berdasarkan tabel I.1 dari 170 jumlah karyawan yang berada di PT Frisian Flag Bagian produksi susu kental manis kaleng, terdapat 86% karyawan yang datang tepat waktu dan 10% karyawan yang datang terlambat di minggu pertama, kemudian mengalami penurunan sebesar 81% karyawan yang datang tepat waktu dan adanya peningkatan sebesar 17% di minggu kedua, selanjutnya adanya peningkatan kembali sebesar 86% karyawan yang datang tepat waktu dan penurunan sebesar 11% karyawan yang datang terlambat. Dan pada minggu keempat mengalami kenaikan 90% karyawan yang tepat waktu dan penurunan sebesar 7% pegawai yang terlambat. Rata-rata karyawan yang datang terlambat dialami pada karyawan yang mendapat giliran *shift* kerja malam.

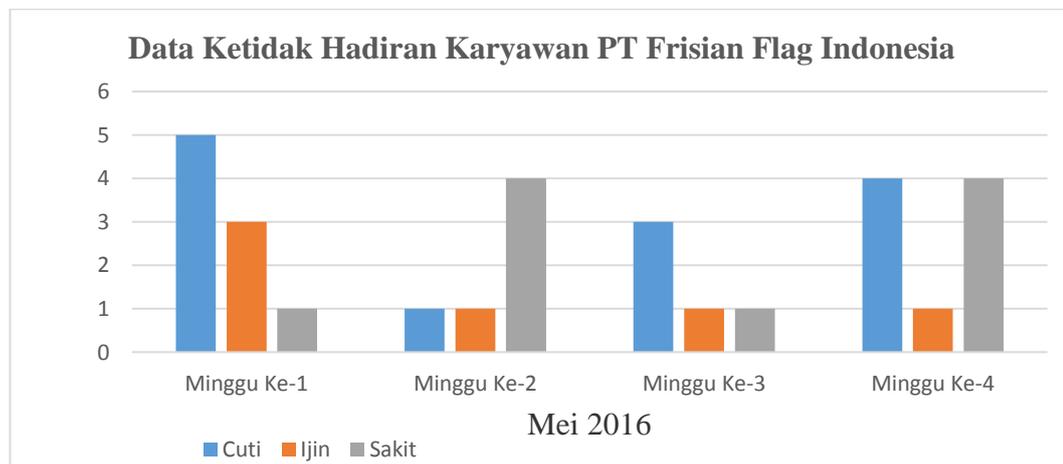
Selanjutnya salah satu mengukur stres kerja adalah ketidakhadiran yang tinggi, hal ini disebabkan oleh beban tugas dan terlalu berat, sikap pimpinan yang kurang adil, kejenuhan terhadap pekerjaan yang dilakukan, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, atau target pekerjaan yang harus dipenuhi dapat menyebabkan ketegangan pegawai terus bertambah sehingga pegawai tidak mampu untuk menghadapi tuntutan kerja tersebut maka dapat menyebabkan stres pada pegawai.

Pada saat *survey* di PT Frisian Flag Indonesia masih banyak pegawai yang mengalami stres kerja pada tingkat tinggi. Hal ini akibat tingginya tekanan dari pimpinan kepada bawahannya dalam bekerja seperti, harusnya para karyawan PT Frisian Flag Indonesia mencapai target pekerjaan dalam memproduksi beberapa produk susu kemasan agar mencapai target.

Karena sistem kerja menggunakan *shift* inilah yang merupakan faktor stres yang dirasakan karyawan, membuat para karyawan mengambil cuti untuk berlibur bersama keluarga, ada juga akibat dari stress kerja yang dirasakan mengakibatkan karyawan tersebut menjadi sakit karena terlalu tegang menghadapi pekerjaan yang dikerjakan, dan ada pula karyawan yang mengambil ijin kerja untuk beristirahat merehatkan tubuh mereka.

Hal ini terlihat dari gejala-gejala stres kerja seperti gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala perilaku pada diri karyawan perusahaan tersebut. Gejala psikologis seperti kecemasan, sedangkan gejala fisiologis seperti kelelahan secara fisik dan gejala perilaku seperti kejenuhan yang menyebabkan absen dari pekerjaannya.

Tabel I.2



Sumber: Data HRD PT. Frisian Flag Indonesia

Berdasarkan tabel I.2 dari 170 jumlah karyawan menunjukkan rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan PT Frisian Flag Indonesia Mei 2016 terdapat 29

karyawan yang tidak hadir dengan keterangan cuti 13 karyawan sedangkan ijin sebanyak 6 karyawan dan sakit 10 karyawan. Hal itu menunjukkan adanya gejala perilaku stres kerja yaitu absen dari pekerjaan yang mencapai 29 pegawai. Absen dari pekerjaan tersebut dapat menghambat pekerjaan mereka, pada akhirnya akan berakibat menurunkan efektivitas perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Dimana hal tersebut sangat tidak menguntungkan dan harus diantisipasi oleh setiap perusahaan yang menerapkan sistem *shift* kerja tersebut.

Berdasarkan informasi yang didapat, *shift* kerja yang dialami karyawan PT Frisian Flag Indonesia menjadi penyebab stres kerja yang dialami karyawan. Dari kondisi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai stres kerja antara karyawan yang mendapat *shift* kerja pagi dan *shift* kerja malam pada karyawan PT. Frisian Flag Indonesia. Perusahaan tersebut harus tetap menggerakkan kemampuan tenaga dan waktu para karyawan agar tanggung jawab terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan terwujud.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-masalah yang mempengaruhi stres kerja karyawan dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan.
2. Rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan.
3. Rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.
4. Rendahnya kompensasi yang diterima karyawan.

5. Tingginya konflik peran yang dirasakan karyawan.
6. *Shift* kerja yang diberlakukan perusahaan untuk karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakan dan identifikasi masalah diatas dan begitu kompleksnya masalah yang diteliti, serta keterbatasan pengetahuan peneliti dan ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi penelitian pada masalah “Perbedaan stres kerja berdasarkan *shift* kerja pagi dan *shift* kerja malam pada karyawan PT. Frisian Flag Indonesia.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas maka masalah dapat dirumuskan menjadi “Apakah terdapat perbedaan stres kerja berdasarkan *shift* kerja pagi dan *shift* kerja malam pada karyawan PT Frisian Flag Indonesia?.”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dilakukan dengan harapan bahwa hasil dari penelitian yang diperoleh dapat berguna antara lain untuk:

1. Kegunaan Teoretis

Untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan tentang stres kerja karyawan dengan *shift* pekerjaan karyawan untuk peneliti,

serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti yaitu untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang persepsi perbedaan stres kerja berdasarkan *shift* kerja karyawan, serta mampu meningkatkan mutu penelitian sekarang maupun yang akan datang.
- b. Bagi Perusahaan yaitu sebagai bahan masukan dalam menerapkan *shift* kerja yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan PT Frisian Flag Indonesia.
- c. Bagi Universitas Negeri Jakarta dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan untuk meneliti permasalahan yang terjadi dalam perusahaan terutama yang berkaitan dengan stres kerja dengan *shift* kerja pada karyawan yang nantinya dapat berguna sebagai referensi bagi semua pihak yang berada di Universitas Negeri Jakarta.