

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang tentunya memiliki visi, misi, dan tujuan yang hendak dicapai. Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang berperan di dalam perusahaan merupakan komponen yang sangat krusial untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Mereka memiliki tugas dan tanggung jawab yang signifikan yang telah ditentukan oleh atasan atau manajemen, demi memastikan kelancaran operasional perusahaan. Tanggungjawab yang diemban oleh setiap karyawan bervariasi, tergantung pada jabatan dan keterampilan yang mereka miliki. Semakin banyak persaingan, tuntutan kerja, serta beban kerja dalam sebuah perusahaan membuat karyawan harus semakin bekerja keras dalam memenuhi setiap permintaan kehidupan kerja.

Tekanan dalam dunia pekerjaan seperti inilah yang menjadi sumber utama timbulnya stres pada karyawan. Setiap karyawan pasti pernah merasakan stres dalam melaksanakan pekerjaannya ditempat kerja. Stres ditempat kerja merupakan hal yang serius bagi perusahaan, jika hal tersebut dibiarkan dapat memiliki dampak bagi perusahaan salah satu dampaknya adalah kinerja dan produktivitas karyawan dapat menurun.

Menurut Robbins dan Coulter, stres kerja adalah reaksi negatif yang dialami seseorang akibat tekanan berlebihan yang disebabkan oleh tuntutan,

hambatan, atau peluang yang terlalu banyak. Menurut Luthans, stres adalah respons adaptif yang dipengaruhi oleh perbedaan dan proses psikologis individu. Stres ini muncul sebagai akibat dari kondisi eksternal, seperti lingkungan, situasi, atau peristiwa, yang memaksa seseorang untuk menghadapi tuntutan fisik dan mental.¹ Stres kerja merupakan respons penyesuaian yang disebabkan oleh perbedaan individu atau proses psikologis, yang terjadi akibat pengaruh lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menimbulkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan.² Hasibuan menjelaskan bahwa stres kerja adalah kondisi psikologis yang tidak seimbang yang dialami oleh karyawan, yang dapat memengaruhi cara berpikir, emosi, dan keadaan diri mereka.³ Stres sering kali digambarkan sebagai keadaan tegang yang tidak menyenangkan, di mana seseorang merasa terbebani secara subjektif. Stres adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang berdampak pada emosi, pola pikir, dan keadaan seorang karyawan.

Faktanya, kondisi lingkungan yang tidak nyaman, beban kerja yang berlebihan, konflik dengan rekan kerja, dan jam kerja yang panjang merupakan faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres pada karyawan.

¹Siti Nuzulia, *Dinamika Stres Kerja* (Semarang: Unnes Press Penerbitan Dan Percetakan, 2021), 9.

²Gusti Yuli Asih Dkk, *Stres Kerja* (Semarang: Semarang University Press, 2018), 3.

³Agustinus Supriyanto Dan Nadiyah, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Perlindungan Tanaman Pangan Dan Hortikultura," *Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 6 (2022): 610–619.

Bahkan, ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dapat menjadi pemicu stres kerja. Penyebab stres kerja sangat bervariasi, dan setiap individu mungkin mengalami stres akibat kombinasi faktor yang berbeda. Oleh karena itu, penting bagi individu dan perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Dengan pemahaman ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja dan mengatasi stres. Upaya tersebut dapat mencakup penyediaan dukungan, pelatihan, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih sehat, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan produktif. Membangun lingkungan kerja yang positif dan dukungan sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang baik. Hal ini dapat membantu membangun hubungan antar pribadi yang sehat di antara karyawan dan menyediakan fasilitas kerja yang nyaman.

Dengan demikian, perusahaan dapat berkontribusi dalam mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta kinerja keseluruhan. Selain itu, memberikan deskripsi pekerjaan yang jelas, menetapkan target yang realistis, dan memberikan pelatihan yang memadai dapat mengurangi stres yang disebabkan oleh ketidakpastian peran. Memperkuat komunikasi antara karyawan dan atasan, serta mendorong kolaborasi tim, dapat membantu mengurangi konflik dan stres. Memberikan penghargaan dan apresiasi kepada

karyawan atas kinerja mereka juga dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi stres.

Kesenjangan yang terjadi menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan adalah aspek penting yang perlu dipahami. Stres dapat memberikan dampak yang bervariasi pada kinerja, tergantung pada tingkat stres yang dialami, jenis stres, serta faktor-faktor lain yang berperan, seperti dukungan sosial, lingkungan kerja, dan kemampuan individu dalam mengelola stres. Dengan memahami dinamika ini, perusahaan dapat merancang strategi yang efektif untuk mengelola stres, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan pelatihan untuk membantu karyawan mengelola stres dan meningkatkan kinerja mereka.

PT Malea Energy merupakan perusahaan pembangkit listrik tenaga air (PLTA) di Sulawesi Selatan dengan kapasitas 90 MW yang melibatkan ratusan tenaga kerja lokal serta tenaga ahli nasional. Lokasinya dialiran Sungai Saddang, lembang Randan Batu, kecamatan Makale Selatan, kabupaten Tana Toraja, yang sudah beroperasi sejak tahun 2021. Operasional perusahaan membutuhkan ketelitian tinggi dalam pengelolaan teknologi modern, target produksi listrik yang terus meningkat setiap tahun, serta tuntutan memenuhi standar keselamatan kerja dan kualitas lingkungan. Situasi ini berpotensi menimbulkan stres kerja bagi karyawan.

Penelitian ini akan meneliti dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan, yang dapat memengaruhi produktivitas dan efisiensi. Dalam upaya memahami dinamika stres kerja di PT Malea Energy, peneliti telah melakukan observasi terhadap karyawan dan menemukan beberapa gejala stres yang dialami oleh mereka. Gejala ini muncul akibat adanya faktor-faktor yang menyebabkan stres. Oleh karena itu, sebagai peneliti, saya merasa terdorong untuk menyelidiki pengaruh stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT Malea Energy.

Meskipun sudah banyak penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang buruk, seperti kebisingan, kurangnya fasilitas, atau hubungan interpersonal yang tidak harmonis, dapat meningkatkan tingkat stres dan mengurangi produktivitas karyawan. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan bahwa karyawan juga harus mampu mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka, terutama ketika dihadapkan pada beban kerja yang lebih tinggi dan tuntutan untuk menyelesaikan tugas sesuai target. Karyawan yang tidak memiliki dukungan yang memadai atau kesempatan untuk belajar dan berkembang mungkin akan merasa tertekan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja mereka. Dalam memberikan pekerjaan seorang pemimpin harus memberikan

pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawannya serta memberi apresiasi atas kinerja karyawannya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat bukti yang konsisten mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono pada tahun 2017 terhadap karyawan majalah Mother and Baby menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadia Antonita Christyl dan Sholihati Amalia di PT Catur Kartika Jaya pada tahun yang sama, yang juga menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian terbaru oleh Roi Heppi Durman Malau dan Intan Ratnawati pada tahun 2024 di PT Ara Shoes Indonesia menegaskan temuan tersebut, di mana mereka menemukan bahwa stres kerja yang dialami karyawan berdampak langsung pada penurunan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja bukan hanya masalah individu, tetapi juga dapat memengaruhi produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini akan menggunakan teori model transaksional yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman. Tidak seperti teori stres lainnya, model stres transaksional Lazarus dan Folkman berfokus pada proses

penilaian atau evaluasi hubungan antara individu dan lingkungannya.⁴ Menurut teori ini, stres berasal dari hubungan antara seseorang dan lingkungannya, yang dinilai dapat membebani, melelahkan, atau mengancam kesejahteraan mereka. Penilaian ini sangat penting untuk menentukan tingkat stres yang dialami seseorang dalam situasi yang dihadapi. Lazarus dan Folkman menekankan betapa pentingnya proses penilaian (*appraisal*) dalam menghadapi stres. Evaluasi, interpretasi, dan respons terhadap peristiwa adalah bagian dari penilaian ini. Individu akan terus mempertimbangkan kebutuhan dan tantangan lingkungan, serta kapasitasnya untuk menanganinya.

Ketika tuntutan seseorang tidak seimbang dengan kemampuan mereka, situasi itulah yang akan membuat seseorang mengalami stres.⁵ Berdasarkan teori ini, stres dapat memicu tindakan penanggulangan (*coping*). Lazarus dan Folkman mengklasifikasikan *coping* menjadi dua kategori, yang pertama adalah *coping* berorientasi pada masalah, yang bertujuan untuk mengurangi stres dengan cara memperoleh keterampilan atau strategi baru dan yang kedua adalah *coping* berorientasi pada emosi, yang berusaha untuk mengendalikan reaksi emosional terhadap situasi yang menekan.⁶

⁴Miranda Aulia Medi, "Pengaruh Stres Dan Coping Strategies Terhadap Psychological Well-Being (Studi Pada Mahasiswa Yang Sedang Mengerjakan Skripsi Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Lampung)" (2023).

⁵Lintang Dyah Pradipta Dan Yuliana Hanami, "Studi Kualitatif: Pengalaman Stres Dalam Kehidupan Sehari-Hari Dan Strategi *Coping* Pada Remaja", *Psikobuletin* Vol 5, No.3 (2024): 362-370.

⁶Nasib Tua Lumban Gaol, "Teori Stres: Stimulus, Respons, Dan Transaksional", *Buletin Psikologi* Vol 24, No. 1 (2016): 1-11.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang akan digunakan adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka atau variabel numerik. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengukur hubungan antara berbagai variabel atau untuk memahami fenomena tertentu melalui analisis statistik. Oleh karena itu, metode ini menekankan objektivitas, pengukuran, dan generalisasi hasil penelitian.⁷ Dalam konteks ini, stres kerja yang dijelaskan oleh Richard Lazarus dan Susan Folkman berfungsi sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel dependen. Penelitian ini mengacu pada teori stres model transaksional yang dikembangkan oleh Lazarus dan Folkman, yang menyatakan bahwa stres merupakan interaksi antara individu dan lingkungan, yang dinilai oleh individu sebagai tuntutan atau ketidakmampuan untuk menghadapi situasi yang berpotensi membahayakan atau mengancam kesehatan. Teori ini menekankan pentingnya penilaian kognitif individu dalam menentukan apakah suatu situasi akan menyebabkan stres, serta bagaimana sumber daya dan strategi *coping* dapat memengaruhi kemampuan individu dalam mengatasi stres tersebut. Stres kerja yang dialami oleh karyawan di suatu perusahaan dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola tingkat stres karyawan secara

⁷Farid Wajdi Dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Widina Media Utama, 2024), 2.

efektif. Dalam konteks ini, peneliti dapat menyelidiki hubungan antara individu dan lingkungan mereka, yang sering kali dianggap sebagai tuntutan atau tantangan yang sulit untuk dihadapi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teori model transaksional yang dikembangkan oleh Richard Lazarus dan Susan Folkman di PT Malea Energy?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini memiliki tujuan utama untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dengan merujuk pada teori model transaksional yang diusulkan oleh Richard Lazarus dan Susan Folkman di PT Malea Energy.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki potensi untuk memperkaya dan mengembangkan teori-teori yang ada seputar stres kerja dan kinerja, serta hubungan di antara keduanya. Hal ini akan membantu kita memahami dengan lebih baik mekanisme yang mendasari pengaruh stres terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi karyawan

Dengan memahami faktor-faktor penyebab stres, karyawan dapat menemukan cara efektif untuk mengelola stres mereka. Hal ini, pada gilirannya, berpotensi meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik mereka.

b) Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk merumuskan strategi dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

c) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat membantu peneliti lain mempelajari stres kerja, kinerja, dan komponen lain yang mempengaruhi hubungan ini.

E. Sistematika Penulisan

BAB I Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah yang akan diteliti, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Pada bab ini membahas tentang kajian teori yang akan diteliti seperti stres kerja, stres menurut teori model transaksional Richard Lazarus dan Susan Folkman dan kinerja karyawan. Selain itu, pada

bab ini juga akan membahas kerangka berpikir dan hipotesis atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah dari penelitian.

BAB III Pada bab ini akan membahas metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti seperti jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, variabel dari penelitian, definisi operasional, jenis data dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV Bab ini akan membahas analisis dan hasil temuan dilapangan dengan mengikuti metode yang telah dirumuskan di bab sebelumnya.

BAB V Pada bab ini akan membahas kesimpulan dari keseluruhan data yang telah didapat dan juga saran-saran yang dapat diberikan penulis.