BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Saat ini tantangan era globalisasi yang berupa persaingan bebas, bersifat sangat objektif, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Produk-produk dari dalam dan luar negeri memiliki kesempatan yang sama untuk dipasarkan dimanapun. Hal ini menuntut keandalan inovasi, jaringan kerjasama (*networking*) dan yang tidak kalah penting adalah kesiapan sumber daya baik alam, dana, maupun manusianya sebagai motor penggerak (*human asset*).

Banyak perusahaan berskala kecil maupun besar yang bersaing dalam pasar bebas sehingga menambah ketatnya persaingan pasar di Indonesia. Pertambangan merupakan salah satu usaha yang maju pesat di Indonesia. Dengan sumber daya alam yang melimpah dan letak geografis yang strategis, potensi ini telah menarik minat banyak investor dalam negeri maupun luar negeri untuk menanamkan modalnya dan mengembangkan usaha di bidang pertambangan di Indonesia. Banyak potensi pertambangan yang bisa dieksploitasi seperti batu bara, emas, minyak dan gas, nikel, dan masih banyak lainnya. Berbagai potensi tersebutlah yang membuat banyak perusahaan pertambangan di Indonesia pada akhirnya dapat maju dengan pesat.

Salah satu perusahaan tambang terbesar di Indonesia adalah BUMN pertambangan. BUMN pertambangan merupakan salah satu perusahaan tambang nasional terbesar di Indonesia yang berfokus pada tambang minyak. BUMN

pertambangan memiliki beberapa unit, salah satunya adalah BUMN pertambangan yang terletak di Cilacap Jawa Tengah. BUMN pertambangan Cilacap merupakan salah satu dari 7 jajaran unit pengolahan di tanah air yang memiliki kapasitas produksi terbesar yakni 348.000 barrel/hari dan terlengkap fasilitasnya. Kilang ini bernilai strategis karena memasok 34% kebutuhan BBM nasional atau 60% kebutuhan BBM di Pulau Jawa. Selain itu kilang ini merupan satu-satunya kilang di tanah air saat ini yang memproduksi aspal dan base oil untuk kebutuhan pembangunan infrastruktur yang ada di tanah air (http://www.pertamina.com/en/our-business/downstream/refinery/refinery-unit/refinery-unit-iv/).

Meskipun BUMN pertambangan merupakan salah satu perusahaan nasional terbesar di Indonesia, tetapi banyak sekali tantangan-tantangan yang dihadapi oleh BUMN pertambangan didalam persaingan pasar yang ada di Indonesia. Salah satu bentuk persaingan yang terlihat adalah dengan masuknya produk-produk serupa di Indonesia. Contoh dari persaingan tersebut adalah masuknya salah satu produk bahan bakar minyak yang merupakan hasil dari pengolahan perusahaan asing. Dari survey yang telah dilakukan terhadap masyarakat yang memilih menggunakan produk tersebut adalah karena pelayanan yang sangat baik, petugas SPBU membersihkan kaca mobil depan dan belakang, selain itu petugas SPBU perusahaan asing tersebut selalu menawarkan menambah tekanan udara ban dan mengutamakan keselamatan dengan cara menasehati pelanggan untuk selalu mematikan mesin kendaraan saat mengisi bahan bakar. Pelanggan juga merasa bahwa mengisi bahan bakar di SPBU tersebut lebih hemat

dibandingkan dengan menggunakan bahan bakar milik BUMN pertambangan. Jika BUMN pertambangan tidak dapat berbenah dan mengikuti persaingan yang ketat saat ini, tidak menutup kemungkinan bahwa Pertamina akan tersisih dalam persaingan bebas tersebut. (http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/193389-apa-beda-spbu-pertamina-dengan-shell).

Dengan adanya persaingan bebas, perubahan-perubahan sangat sering terjadi dalam waktu yang singkat, sehingga karyawan diharapkan mampu untuk selalu siap menghadapi perubahan yang ada sehingga perusahaan mampu bersaing dalam persaingan bebas. Selain dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas pokok tepat waktu, karyawan juga dituntut untuk memberikan inovasi bagi perusahaan dan selalu *update* berita terbaru yang mampu menunjang dalam persaingan bebas dan mampu memberikan respon dengan cepat dalam menghadapi permasalahan dalam organisasi maupun permasalahan nasional sehingga muncul tekanan-tekanan yang menyebabkan timbulnya stres kerja. Data dari survey yang dilakukan kepada lebih dari 16 ribu pekerja profesional di Indonesia mengungkap bahwa 64% dari responden mengalami tingkat stress yang lebih tinggi (http://lifestyle.okezone.com/read/2012/09/17/198/691019/waspada-stres-intai-64-persen-pekerja-di-indonesia). Data dari 97 responden berusia 22-62 tahun dalam studi yang dipublikasi di jurnal Frontiers in Psychology ini menunjukkan ketika kepribadian dan karakter pekerjaan semakin bertolak belakang maka semakin besar pula stresnya. Akibatnya gejala fisik seperti sakit kepala, sakit perut, pusing, dan radang tenggorokkan lebih mudah dialami

(http://health.detik.com/read/2016/08/16/120209/3276574/763/selalu-lelah-dan-tak-termotivasi-bekerja-hal-ini-bisa-jadi-penyebab).

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan BUMN pertambangan Cilacap dimana masing-masing divisi dituntut untuk selalu memiliki inovasi baru sehingga perusahaan dapat berkembang. Karyawan juga dituntut untuk selalu mengetahui kabar terbaru yang dapat menunjang perusahaan dalam menghadapi persaingan bebas dan mampu bertahan, selain itu karyawan harus membuat laporan yang harus dikumpulkan sebulan sekali setiap tanggal 10. Dalam proses pengerjaan laporan tersebut, banyak karyawan yang harus pulang lebih larut dikarenakan laporan yang begitu banyak. Selain dari tugas yang ada, karyawan juga dituntut untuk dapat bekerja dengan cepat dan mampu mengikuti persaingan pasar yang ada saat ini, seperti mempertahankan kualitas, jumlah produksi minyak, pelayanan dan sebagainya.

Menurut karyawan tersebut, setiap hari mengalami susah tidur dikarenakan banyaknya tugas yang belum terselesaikan sehingga harus lembur. Selain itu setiap awal bulan sering merasa pusing dikarenakan waktu pengerjaan laporan yang dirasa sangat pendek, bahkan banyak karyawan yang mengeluh terhadap banyaknya pekerjaan yang belum diselesaikan. Dalam hasil observasi yang telah dilakukan kepada karyawan BUMN pertambangan Cilacap, terlihat bahwa terdapat karyawan yang sering meninggalkan ruangan dan pergi ke smoking area pada saat jam kerja, terdapat karyawan yang mengeluh dan memilih bersantai dengan rekan kerja yang lain.

Stres kerja merupakan kondisi dimana individu merasakan perubahan lingkungan yang dirasa mengancam baik secara fisik maupun mental karyawan. Kondisi-kondisi terancam dapat dialami oleh karyawan seperti saat dihadapkan dengan tugas-tugas yang hampir tidak memungkinkan untuk dapat diselesaikan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan. Dengan munculnya stres kerja dari karyawan, maka kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Seberapa besar tingkat stres kerja yang dialami karyawan juga bergantung pada kondisi-kondisi yang dihadapi karyawan saat itu.

Menurut Szilagyi (Lidyansyah, 2014), stres kerja adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain. Menurut Robbins (2008) stress adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sebagian stres bisa bersifat positif dan sebagian lagi negatif. Stres berdifat positif dan negatif adalah *eustress* dan *distress*. *Eustress* bersifat positif dimana individu mampu mengolah stres dengan baik dan mengoptimalkan pekerjaan, sementara *distress* adalah kebalikannya dimana individu tidak dapat mengolah stres dengan baik sehingga mengurangi kinerja.

Beberapa faktor penyebab stres kerja yaitu faktor lingkungan, organisasi dan individu (Robbins & Judge, 2008). Dari faktor-faktor yang telah dikemukakan tersebut, faktor organisasi memiliki peranan penting dalam timbulnya stres kerja itu sendiri. Beberapa hal seperti tuntutan karyawan dalam menghindari kesalahan

dalam mengerjakan tugas, tuntutan karyawan dalam mengerjakan tugas dalam waktu yang singkat maupun beban kerja karyawan yang berlebih merupakan salah satu penyebab stress kerja didalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa faktor lingkungan, organisasi dan individu memiliki peranan yang penting dalam timbulnya stres kerja. Stres kerja pada BUMN pertambangan Cilacap dapat disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan segera serta karyawan dituntuk untuk terus dapat memberikan inovasi serta mampu memberikan respon dalam menghadapi segala situasi dengan cepat untuk mengembangkan perusahaan dan dapat bergerak sesuai dengan keadaan pasar di Indonesia sehingga muncul tekanan penyebab stres kerja. Salah satu faktor yang dapat menurunkan stres adalah kebersyukuran sesuai dengan penelitian dari Novianty (2016) yang berjudul hubungan kebersyukuran dengan stress kerja pada petugas penjagaan rumah tahanan negara, dengan bersyukur individu akan memunculkan emosi secara positif yang terkait dengan keadaan yang dialaminya sehingga menyebabkan munculnya kepuasan hidup seseorang. Dengan adanya emosi positif dan kepuasan hidup tersebut dapat menghilangkan emosi negatif yang ada pada stres kerja sehingga dapat menurunkan kadar stres yang sedang dialami oleh individu.

Menurut Emmons (2002) kebersyukuran merupakan konstruksi kognitif, emosi, dan perilaku. Sedangkan menurut Rosenberg (1998), kebersyukuran merupakan konstruksi kognitif ditunjukkan dengan mengakui kemurahan dan kebaikan hati atas berkah yang telah diterima dan fokus terhadap hal positif di

dalam dirinya saat ini. Sebagai konstruksi emosi, kebersyukuran ditandai dengan kemampuan mengubah respon emosi terhadap suatu peristiwa sehingga menjadi lebih bermakna. Dari penjelasan tersebut, bersyukur merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki setiap karyawan BUMN pertambangan Cilacap. Dengan adanya rasa beryukur yang dimiliki karyawan, menandakan bahwa karyawan telah mampu menghargai apa yang telah didapatkan di dalam pekerjaannya, baik itu dari sistem perusahaan, maupun tuntutan-tuntutan pekerjaan yang ada sehingga secara psikologis akan mampu menekan perasaan terancam yang menimbulkan tekanan-tekanan dan menghindarkan dari stres kerja.

Dengan sistem yang ada dan tuntutan-tuntutan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan beserta memberikan inovasi bagi perusahaan dan mampu memberikan respon dengan cepat dalam segala situasi sehingga muncul banyak tekanan-tekanan yang memicu timbulnya stres kerja sehingga terjadi penurunan kualitas kerja. Pada penelitian kali ini, peneliti berusaha untuk dapat mengetahui apakah ada hubungan rasa kebersyukuran terhadap tingkat stres kerja pada karyawan BUMN pertambangan Cilacap.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian kali ini adalah untuk mengetahui hubungan rasa kebersyukuran dan tingkat stres kerja pada karyawan BUMN pertambangan Cilacap

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis pada ilmu terapan Psikologi Industri dan Organisasi yang mengungkap pentingnya memahami tingkat stres pada karyawan sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan mampu memberikan informasi bagi karyawan mengenai pentingnya memiliki rasa bersyukur dan pentingnya memahami masalah stres kerja sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal terhadap organisasi.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat mengetahui hubungan rasa kebersyukuran dan tingkat stres yang terjadi pada karyawan sehingga dapat menjawab rasa keingintahuan peneliti.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki keaslian penelitian ditinjau dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian mengenai stres kerja yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah dan Zunaidah (2011) dengan judul “pengaruh stres kerja dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja" dengan subjek terdiri dari 78 karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

Penelitian yang dilakukan Lidyansyah (2014) dengan judul "menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan melalui musik" dengan subjek karyawan di PT. Graha Kanindo Syariah pusat yang berjumlah 5 orang yang akan diberi skala stres kerja sebagai pengukuran awal (*pre-test*) dengan karakteristik memiliki tingkat stres kerja sedang-tinggi berdasarkan alat ukur stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penurunan tingkat stres kerja karyawan antara sebelum dan sesudah diberikan perlakuan musik.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2011) yang berjudul "Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang" dengan subjek 50 orang, yaitu 35 karyawan tetap dan 15 karyawan honorer. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan dukungan sosial pada karyawan Balai Besar.

Berdasarkan penelitian di atas, penelitian ini dapat di lihat keasliannya berdasarkan hal-hal berikut:

1. Keaslian Topik

Berdasarkan topik-topik penelitian yang diangkat oleh peneliti sebelumnya, dapat dilihat bahwa variabel yang digunakan pada penelitian kali ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Noviansyah dan Zunaidah (2011) menggunakan variabel bebas stress kerja dan motivasi kerja dengan variabel tergantung kinerja karyawan, Lidyansyah (2014) menggunakan variabel bebas musik dan variabel tergantung stres kerja, serta topik penelitian dari Putri (2011) dengan variabel bebas dukungan sosial dengan variabel tergantung stres kerja. Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah kebersyukuran sebagai variabel bebas dan stres kerja sebagai variabel tergantung.

2. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek penelitian Noviansyah dan Zunaidah (2011) adalah 78 karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Subjek pada penelitian Lidyansyah (2014) karyawan di PT. Graha Kanindo Syariah pusat yang berjumlah 5 orang yang akan diberi skala stres kerja sebagai pengukuran awal (*pre-test*) dengan karakteristik memiliki tingkat stres kerja sedang-tinggi berdasarkan alat ukur stres kerja, serta subjek dari penelitian Putri (2011) 50 Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang, yaitu 35 karyawan tetap dan 15 karyawan honorer. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan subjek penelitian yaitu karyawan BUMN pertambangan Cilacap.