

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring perkembangan zaman dan teknologi yang makin canggih, makin ketat pula lembaga maupun perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan nya sehingga perusahaan mampu untuk bersaing. Peran karyawan dalam perusahaan menjadi modal yang sangat kuat dalam pencapaian suatu perusahaan (Hudin & Budiani, 2021). Ketatnya persaingan tersebut membuat perusahaan tidak enggan untuk menerapkan sistem Pemutusan Hubungan Kerja kepada karyawannya jika mereka tidak memiliki performa kerja yang baik. Dengan banyaknya tuntutan dan tekanan itu akan sangat mungkin untuk karyawan terkena stres kerja (Cahyono, 2014).

Stres kerja ialah wujud dari kelelahan akibat beratnya beban dari pekerjaan yang dialami oleh karyawan. Terdapat pula beberapa alasan ketidakseimbangan kesehatan mental karyawan dalam lingkungan kerja seperti, buruknya komunikasi serta manajemen, dukungan yang rendah antar sesama karyawan, padatnya jam kerja, tugas-tugas yang kurang jelas dan sebagainya yang dapat menyebabkan stres kerja (Kemenkeu, 2020).

Stres pekerjaan juga bisa dimaknakan berupa beban yang diperoleh pekerja karena tanggung jawab pekerjaan yang tidak bisa mereka selesaikan. Artinya, stres timbul ketika pekerja tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan ditempat kerjanya yang kian bervariasi dan seringkali bertolak belakang antara satu dan lainnya, konflik keluarga, tugas kerja yang menumpuk serta masih banyaknya tantangan lain yang menjadikan stres merupakan satu faktor yang kecil kemungkinannya untuk dapat dihindari (Wartono, 2017).

Mercer Marsh Benefits, unit bisnis dari *Marsh McLennan*, menerbitkan hasil riset yang paling anyar, "Health on Demand 2023" 13 Agustus 2023. Riset kepada lebih dari 17.500 pekerja di 16 pasar penjuru dunia, demikian pula Indonesia itu mendapatkan fakta-fakta menarik, diantaranya 26% pekerja Indonesia

menyatakan mendapati stres pada kehidupan sehari-hari, lebih rendah dari kebanyakan pekerja di Asia (44%). Kendati demikian, separuh dari mereka (45%) menyatakan pernah bekerja pada keadaan mental yang tidak stabil.

Dilansir dari MIX.co.id, Wulan Gallacher *Managing Director Mercer Marsh Benefits* (bergerak di bidang firma konsultasi karyawan) Indonesia, pada Minggu (13/7), di Jakarta, menuturkan dari 26% pekerja Indonesia yang terpapar stres, maka 78% nya menyatakan stres akibat tekanan kerja (*work pressure*), 65% akibat kepemimpinan yang tidak baik (*poor leadership*) misalnya pemimpin yang tidak mampu mengarahkan dengan jelas, 55% sebab budaya kerja yang tidak sehat misal adanya *partner* kerja yang acapkali memamerkan diri hingga mereka takut tidak dapat bergabung di dalam lingkungan tersebut, 44% akibat lingkungan kerja yang tidak aman, dan 41% akibat *job security* seperti ketakutan tidak dijadikan sebagai pekerja tetap atau tidak diperpanjangnya kontrak kerja.

Guna mengatasi permasalahan dari stres kerja tersebut perusahaan harus memiliki strategi yang menunjang kesejahteraan karyawan secara komprehensif dan inklusif. Seperti pada Dinas PUPR Kota Jambi yang memiliki kegiatan rutin ataupun strategi untuk meminimalisir stres kerja namun pada pelaksanaannya menjadi kurang efektif dikarenakan rutinitas yang padat. Seperti kutipan wawancara di bawah:

"Biasanya tu sebelum memulai kegiatan akan dilaksanakan briefing sesama tim, review tugas masing-masing pegawai, setelah itu dilaksanakan evaluasi. Namun karena rutinitas kantor yang padat jarang diadakan evaluasi setelah kegiatan. Masukan serta solusi saat briefing dan evaluasi menjadi tidak efektif dalam meminimalisir stres kerja." _RTA (29 thn, perempuan pada wawancara data awal pada tanggal 20 september 2023, melalui whatsapp)

Berdasarkan kutipan wawancara diatas disebutkan bahwa terdapat permasalahan stres kerja di Dinas PUPR Kota Jambi, namun Dinas PUPR Kota Jambi memiliki strategi berupa kegiatan rutin seperti *briefing* sesama tim sebelum memulai pekerjaan agar masing-masing individu mengetahui dengan jelas *jobdesk* yang akan dikerjakan sehingga pekerjaan yang akan dilakukan sistematis, runut dan dapat meminimalisir stres kerja, tetapi karena rutinitas kantor yang

padat saat ini sudah jarang dilakukan *briefing* dan evaluasi kerja sehingga menjadi tidak efektif dalam meminimalisir stres kerja.

Dinas PUPR Kota Jambi merupakan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang memiliki wewenang pada bidang pembinaan jasa konstruksi, pembangunan dan pemeliharaan jalan serta penataan ruang Kota Jambi. Dalam hal ini juga Dinas PUPR Kota Jambi memiliki target yang sejalan dengan misi Walikota Jambi periode 2018-2023 yaitu untuk meningkatkan pada pengelolaan infrastruktur dan utilitas perkotaan serta penataan lingkungan.

Banyaknya bidang kerja tersebut bukan tidak mungkin jika karyawan mengalami kelelahan dan stres kerja akibat dari pekerjaan yang dilakukan, dampak dari stres kerja tersebut bisa berdampak pada perubahan psikologis, fisiologis serta perilaku dari karyawan tersebut, seperti kutipan wawancara di bawah ini:

“Saya pernah mengalami stres kerja yang membuat jadi gampang takut kalau ada chat masuk, menjadi lebih pendiam, dan tidak bersemangat kerja”_RTA (29 thn, perempuan pada wawancara data awal pada tanggal 20 september 2023, melalui whatsapp)

“Untuk merasa stres atau cemas dalam bekerja saya pernah ee mengalami itu bukan pernah ya tapi ee beberapa kali.” – APS (23 thn, pada wawancara data awal tanggal 26 Juni 2023, melalui whatsapp)

Menurut kutipan wawancara tersebut subjek menyatakan bahwa pernah mengalami stres yang berulang dalam pekerjaan dan dampak dari stres kerja yang dialaminya berupa kecemasan, ketakutan dan hilangnya semangat untuk bekerja dengan hal yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Dalam hal tersebut dampak stres kerja yang dialami oleh subjek berupa dampak psikologis yang mengakibatkan menurunnya produktivitas dalam bekerja.

Berdasarkan penjabaran tersebut, bisa dikatakan bahwa faktor lingkungan, perusahaan dan individu mendapati peranan yang penting dalam timbulnya stres kerja. Stres kerja pada karyawan Dinas PUPR Kota Jambi dapat dikarenakan akibat beratnya tanggung jawab pekerjaan yang mesti dirampungkan dengan segera serta mampu memberikan respon dalam menghadapi segala situasi dengan

cepat untuk mengoptimalkan produktivitas perusahaan. Seperti kutipan wawancara di bawah:

“Dikarenakan beban kerja mengurus 100 data peserta pekerja konstruksi, mengkoordinasikan dan menyelaraskan jadwal pelaksanaan kegiatan dari asosiasi ke pekerja konstruksi yang notabene nya adalah buruh harian lepas terus juga menjawab pertanyaan-pertanyaan peserta yang tidak terima karena dianggap tidak kompeten oleh asesor.”_RTA (29 thn, perempuan pada wawancara data awal pada tanggal 20 september 2023, melalui whatsapp)

Pada kutipan wawancara di atas subjek merasa beban kerja yang ditanganinya cukup berat dan banyak yang akhirnya hal tersebut membuat subjek merasa kelelahan dan mengalami stres kerja yang akhirnya berdampak pada keadaan psikologisnya seperti pada kutipan wawancara sebelumnya.

Salah satu penyebab yang dapat menurunkan stres kerja ialah kebersyukuran, hal ini sesuai dengan riset dari Leguminosa dkk (2019) yang berjudul “Pelatihan Kebersyukuran untuk Menurunkan Stres Kerja Guru di Sekolah Inklusi” dengan hasil “Hasil analisa mendapati jika kumpulan percobaan memperoleh pengurangan level stres kerja ketika sudah diberikan pelatihan kebersyukuran sedangkan kumpulan kontrol yang tidak menjalankan pelatihan kebersyukuran memperoleh kenaikan level stres kerja.”

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa kebersyukuran mampu memberi efek yang baik bagi seseorang maupun lingkungan sekitarnya, emosi positif dari perasaan bersyukur membuat individu menjadi lebih tenang, bersemangat untuk bekerja dan terdorong untuk membantu dan saling mendukung sesama. Dengan pikiran dan emosi yang positif pula membuat individu lebih memperhatikan kondisi fisiknya, sehingga terhindar dari dampak stres yang berupa dampak fisiologis seperti kelelahan, pusing, tekanan darah dan sebagainya. Seperti pada kutipan wawancara dibawah ini:

“Bentuk rasa syukurnya yaitu menyelesaikan semua tanggung jawab serta mencoba tugas-tugas dan tanggung jawab baru biar dapat ilmu-ilmu baru dan tidak cepat bosan. Bersyukur sangat mempengaruhi supaya selalu ingat yang Maha Pemberi dan menjadi manusia yang lebih baik tiap harinya.”_RTA (29 thn, perempuan pada wawancara data awal pada tanggal 20 september 2023, melalui whatsapp)

“Saya sangat bersyukur atas pekerjaan saya saat ini, tapi saya tetap masih berjuang mendapatkan hal yang lebih baik lagi tentunya.”- TMK (24 thn, perempuan pada wawancara data awal tanggal 26 Juni 2023)

Berdasarkan kutipan wawancara di atas, memiliki perasaan syukur di tempat kerja menjadikan lingkungan kerja lebih sehat sehingga dapat mendorong semangat kerja. Perasaan syukur dapat meningkatkan perasaan yang lebih membahagiakan, menyenangkan, menjaga kesehatan, meningkatkan resiliensi dan menciptakan hubungan interpersonal yang lebih baik. Rasa syukur membuat kita menyadari bahwa banyak sekali kejadian baik yang dialami di hidup kita ialah perwujudan dari faktor eksternal, terutama memberi bantuan dan mendapat bantuan dari Tuhan serta orang lain.

Liputan6 dan Statista mengungkapkan, berdasar hasil survei yang dilakukan di berbagai negara oleh *World of Statistics*, Indonesia menjadi negara yang sangat percaya Tuhan di dunia dengan persentase sebanyak 93%, sehingga hal tersebut merupakan salah satu penyebab yang menjadikan masyarakat pekerja Indonesia memiliki sikap rasa syukur dalam pekerjaannya (Yulianingsih, 2023).

Dengan pemikiran dan emosi positif itu individu akan merasa bersyukur atas apa yang dimilikinya, karena perasaan tersebut berkaitan terhadap perilaku positif kepada semua kejadian yang telah dilalui individu. Dengan memiliki perasaan bersyukur pada individu maka akan menumbuhkan rasa menerima dan menghargai semua yang telah diperoleh dalam hidupnya. Oleh karenanya, tingkat kebersyukuran yang terdapat pada pekerja bisa mempengaruhi taraf kesejahteraan yang mereka peroleh.

Emmons dan McCullough (dalam Mariana dkk, 2019) perasaan syukur merupakan bentuk ekspresi emosional ataupun perasaan yang lalu tumbuh menjelma sikap, karakter moral yang positif, rutinitas, atribut kepribadian, yang kemudian memengaruhi cara individu merespons dan menanggapi situasi dan kondisi. Emmons juga meneruskan bahwa rasa syukur dapat memberikan kebahagiaan, menciptakan perasaan yang nyaman serta membangkitkan motivasi.

Listiyandini dkk (2015) menyebutkan dalam elemen bersyukur yang diutarakan oleh Fitzgerald dan Watkins, terdapat tiga aspek pada bersyukur, yakni rasa apresiasi terhadap orang lain maupun Tuhan serta kehidupan, perasaan positif dalam kehidupan yang dijalani, dan kecenderungan untuk berperilaku positif sebagai wujud ungkapan atas perasaan positif dan penghargaan atas apa yang dimiliki.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kebersyukuran dapat menimbulkan perasaan tenang, serta memberi kesejahteraan dan kebahagiaan psikologis. Kebersyukuran juga merupakan sesuatu yang terjadi ketika seseorang merasa cukup, selalu bersikap positif dengan apa yang diperoleh dan selalu berterimakasih dengan semua kepunyaannya.

Hasil dari penelitian Armenta dkk (2017) menyebutkan bahwa emosi positif “terutama rasa syukur” juga melibatkan perilaku positif yang memotivasi individu untuk kearah perbaikan diri. Bukti pendukung bahwa mengungkapkan rasa syukur menuntun orang untuk mengumpulkan upaya untuk meningkatkan diri mereka sendiri melalui peningkatan keterhubungan, ketinggian, kerendahan hati, dan keadaan negatif tertentu termasuk hutang.

Pada hasil penelitian yang dilakukan Sutanto dkk (2020) menunjukkan hasil yaitu adanya ketidaksamaan hasil komitmen afektif pada kelompok eksperimen yang diterapkan perlakuan dengan kelompok kontrol yang tidak diterapkan perlakuan. Maksudnya, pekerja yang bersyukur terhadap pekerjaannya berpengaruh positif terhadap komitmen afektifnya.

Pada penelitian Pramudani & Wijono (2021) dengan hasil adanya hubungan negatif antara kebersyukuran dengan stres kerja pada guru SLB, yang berarti semakin tingkat kebersyukurannya tinggi akan makin menurun pula tingkat stres kerja yang dirasakan oleh para guru SLB X. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil penelitian bahwa *gratitude* yang baik dilihat dengan memiliki rasa bersyukur pada segala hal yang telah terjadi dalam kehidupan, perasaan terima kasih serta menghargai dan mengapresiasi orang lain.

Hasil penelitian lainnya oleh Chen & Wu (2014) menunjukkan bahwa atlet dengan tingkat rasa syukur yang lebih tinggi meningkatkan harga diri mereka seiring waktu ketika mereka memiliki kepercayaan afektif yang lebih tinggi pada pelatih mereka.

Berdasarkan pemaparan diatas, yaitu adanya hubungan antara kebersyukuran dan stres kerja pada karyawan. Serupa dengan hasil pada penelitian di atas adalah jika karyawan mempunyai rasa kebersyukuran yang baik, maka semakin rendah tingkat stres dalam pekerjaannya, sedangkan jika karyawan memiliki rasa bersyukur yang rendah tentu akan besar tingkat persentase stres kerjanya. Oleh karenanya peneliti memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Hubungan Kebersyukuran dengan Stres Kerja pada Karyawan Dinas PUPR Kota Jambi”**

1.2 Perumusan Masalah

Menurut penjelasan di atas, maka diperoleh perumusan masalah seperti dibawah ini:

1. Apakah ada hubungan antara kebersyukuran dengan stres kerja pada karyawan karyawan Dinas PUPR Kota Jambi?
2. Bagaimana gambaran kebersyukuran karyawan Dinas PUPR Kota Jambi?
3. Bagaimana gambaran stres kerja karyawan Dinas PUPR Kota Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara keseluruhan, penelitian saat ini memiliki tujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara kebersyukuran dengan stres kerja pada karyawan Dinas PUPR Kota Jambi.

1.3.2 Tujuan Khusus

Searah pada permasalahan tersebut, peneliti memiliki pencapaian yang ingin diperoleh, yaitu:

1. Mengetahui gambaran kebersyukuran pada karyawan Dinas PUPR Kota Jambi.
2. Mengetahui gambaran stres kerja pada karyawan Dinas PUPR Kota Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Bersandar pada tujuan yang hendak diperoleh peneliti maka didapat kegunaan atau manfaat. Yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini akan menjadi wadah serta petunjuk untuk pengetahuan, terkhusus yang berkenaan dengan hubungan kebersyukuran dengan stres kerja pada karyawan. Juga sebagai referensi guna bahan penelitian berikutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini khususnya bisa dijadikan masukan pengetahuan untuk peneliti dan manfaat dari penelitian yang diperoleh yaitu mengetahui hubungan antara kebersyukuran dengan stres kerja pada karyawan. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan atau menambah pengetahuan bagi instansi terkait hubungan antara kebersyukuran dengan stres kerja pada karyawan. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian bisa digunakan jadi perbandingan untuk pembaca yang hendak melakukan penelitian terkait hal tersebut, juga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa hal tersebut.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berlandaskan masalah yang peneliti telah jelaskan dan jabarkan maka dapat diambil kesimpulan bahwa ruang lingkup penelitian ini ialah, ingin melihat hubungan antara kebersyukuran dengan stres kerja pada karyawan Dinas PUPR Kota Jambi, dalam penelitian digunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis

penelitian korelasional yakni ingin melihat hubungan antara variabel serta arah hubungan seperti apa yang dimiliki.

Penelitian akan dilakukan di Dinas PUPR Kota Jambi dengan populasi berjumlah 250 orang dan sebanyak 71 subjek yang akan menjadi sampel penelitian. Teknik *sampling* yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini yakni teknik *purposive sampling*. Menurut Periantalo (2016) teknik *purposive sampling* merupakan metode pengumpulan sampel yang dimana peneliti menggunakan standar khusus pada subjek penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang dipakai yaitu skala kebersyukuran dan skala stres kerja.

1.6 Keaslian penelitian

Keaslian penelitian bermaksud bahwa pokok penelitian yang dilakukan bersifat orisinil dan terdapat perbedaan pada beberapa penelitian-penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian sebelumnya dipakai sebagai referensi tinjauan pada proses pembuatan penelitian ini. Berikut ketidaksamaan penelitian dengan penelitian terdahulu, yaitu:

Tabel 1.1 Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Judul	Penulis	Variabel	Hasil
Gratitude Enhances Change in Athletes' Self-Esteem: The Moderating Role of Trust in Coach	Lung Hung Chena & Chia-Huei Wub, 2014	Gratitude, self-esteem, trust	Bahwa atlet dengan tingkat rasa syukur yang lebih tinggi meningkatkan harga diri mereka seiring waktu ketika mereka memiliki kepercayaan afektif yang lebih tinggi pada pelatih mereka.
Efektivitas Pelatihan Kebersyukuran dalam Meningkatkan Komitmen Afektif Karyawan	Tri Himawan Sutanto, Faraz, Sus Budiharto, Muhliansyah, 2020	Kebersyukuran, Komitmen Afektif, Karyawan	Menunjukkan hasil ketidaksamaan angka komitmen afektif antara kelompok eksperimen yang diterapkan perlakuan dengan kelompok kontrol yang tidak diterapkan perlakuan. Hasilnya, pekerja yang bersyukur pada pekerjaannya berpengaruh positif dalam komitmen afektifnya.
Functions of Positive Emotions: Gratitude as a Motivator of Self-Improvement	Christina N. Armenta Megan M. Fritz Sonja Lyubomirsky,	gratitude, happiness, positive emotions, self-improvement, well-being	Menyebutkan bukti baru menunjukkan bahwa emosi positif "terutama rasa syukur" melibatkan perilaku positif

and Positive Change	2017			yang memotivasi individu untuk kearah perbaikan diri. Kami mengusulkan dan menawarkan bukti pendukung bahwa mengungkapkan rasa syukur menuntun orang untuk mengumpulkan upaya untuk meningkatkan diri mereka sendiri melalui peningkatan keterhubungan, ketinggian, kerendahan hati, dan keadaan negatif tertentu termasuk hutang.
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby)	Tri Warton, 2017	Stres Kerja, Kinerja Karyawan		Adanya pengaruh yang berarti yang amat kuat atau positif antara stres kerja dengan performa kerja karyawan yang ditampakkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal tersebut bermakna stres kerja mempengaruhi performa kerja sebanyak 77,44% sisanya sebanyak 22,56% dipengaruhi oleh sebab-sebab lainnya. Setelah diadakan uji signifikansi diperoleh hasil 10,643 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang bermakna adanya pengaruh signifikan antara stres kerja pada performa kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah dibahas sebelumnya, terdapat perbedaan dan kesamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Dari penelitian sebelumnya yang telah dijabarkan, adapun kesamaan penelitiannya ialah terdapat salah satu jenis variabel yang diteliti yaitu kebersyukuran atau stres kerja, adapun perbedaannya adalah dari jenis penelitian yang digunakan, subjek yang digunakan pada penelitian diatas berupa atlet dan guru serta beberapa dilakukan di negara lain sehingga terdapat perbedaan budaya, kebiasaan, motivasi dan lingkungan kerjanya sedangkan dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan Dinas PUPR yang dimana tidak pernah dilakukan penelitian yang serupa ini sebelumnya termasuk jumlah responden yang ada pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian ini juga tempat dan waktu penelitian.