

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres merupakan fenomena yang sering di alami oleh manusia dan bisa terjadi di berbagai lingkup bidang, seperti pendidikan, perkembangan dan pekerjaan. Pekerjaan menjadi stresor paling utama karena sebagian besar orang menghabiskan waktu untuk bekerja. Seseorang dengan persentase stres kerja yang lebih tinggi mungkin tidak puas dengan pencapaian hasil kerjanya. Karyawan yang tidak puas dengan hasil kerjanya dapat dikarenakan karyawan tidak senang bekerja di lingkungan tersebut.

Lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung akan membuat pekerja karyawan merasa tidak nyaman dan terancam secara fisik ataupun mental. Banyak keluhan yang dialami oleh karyawan pabrik seperti merasakan tertekan, pusing kepala akibat banyak pekerjaan, gangguan tidur yang tidak maksimal dan kelelahan selama atau setelah bekerja.

Karyawan yang tidak senang bekerja disebabkan karena frustrasi atau “terbakar” ketika karyawan mengalami permasalahan dengan rekan kerjanya. Permasalahn dengan rekan kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi lingkungan kerja itu sendiri. Dampak negative yang terjadi pada karyawan sangat penting diketahui oleh pengusaha. Pengusaha juga harus menyadari bahwa dampak negative dapat menimbulkan stres (Ahsan et al., 2009).

Stres menimbulkan beberapa dampak disetiap individu. Dampak yang terjadi pada karyawan dapat berupa fisik, psikologis, dan lingkungan sosial. Dampak yang dialami oleh karyawan sebenarnya merupakan prespektif dari individu itu sendiri. Prespektif yang dialami karyawan dapat dikatakan dengan sesuatu hal yang abstrak. Tidak semua orang dapat

melihat apa yang menjadikan individu stres akan tetapi yang bisa dilihat adalah akibat dari pembangkit stres yang di alami oleh individu.

Pembangkit stres yang dialami individu salah satunya karena faktor faktor pembagian shift kerja yang dirasa tidak tepat. Perusahaan biasanya menerapkan pembagian shift kerja menjadi dua atau tiga bagian, diantaranya yaitu shift pagi, siang dan malam. Pembagian shift dimulai dari pukul 07.00-15.00, 15.00-23.00 kemudian 23.00-07.00 dan pergantian shift tersebut dilakukan setelah libur.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa yang berpengaruh terhadap stress kerja pada shift malam yang dimulai pukul 23.00-07.00. Hal ini didukung dengan teori yang dipaparkan oleh Gerber (Irianti et al., 2017) bahwa shift kerja tidak mempengaruhi secara langsung terhadap stress kerja, namun diakibatkan oleh rasa kantuk yang sangat tinggi dan kesehatan yang memburuk. (Srivastava, 2010) membuktikan bahwa shift kerja mempengaruhi tingkat stress kerja dan *mood* manusia sehingga pada akhirnya berpengaruh kepada kesehatan manusia.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa pembagian shift di perusahaan ini berbeda dengan perusahaan lain. Perbedaan tersebut mengakibatkan karyawan merasa kurang nyaman dengan pembagian shift. Pembagian shift ini dimulai dari pukul 07.00-15.00, 14.00-22.00, selanjutnya 22.00-06.00 WIB. Pergantian shift biasanya diberikan jeda libur terlebih dahulu ketika akan memasuki shift yang baru, akan tetapi dalam perusahaan ini terkadang tidak ada sistem jeda untuk pergantian shift. Sistem pembagian shift kerja tersebut yang mengakibatkan karyawan kurang merasa nyaman. Karyawan yang memiliki *shift overtime* menyebabkan kurang istirahat dan hanya mempunyai sedikit waktu dirumah.

Tarwakan (Mamusung et al., 2019) menjelaskan bahwa adanya beberapa akibat dari dampak stres. Dampak stres yang di akibatkan oleh reaksi emosional, mengakibatkan adanya perubahan kebiasaan atau

mental, perubahan fisiologis, performansi kerja menurun, absen pekerja menurun dan kualitas hubungan pekerjaan menjadi menegangkan. Penurunan absen dan kualitas hubungan pekerjaan juga disebabkan oleh lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman. *Northwestern National Life Insurance* Losyk (2007) melakukan penelitian tentang dampak stres ditempat kerja, bahwa kesimpulannya satu juta absensi ditempat kerja berkaitan dengan masalah stres. Aspek pekerjaan menimbulkan dampak stres yang paling tinggi dalam kehidupan karyawan sebesar 27%, 46% menganggap tingkat stres kerja sebagai tingkat stres yang sangat tinggi. Tingkat stres yang dialami didalam pekerjaan mengakibatkan karyawan berniat untuk langsung mengundurkan diri.

Pengunduran diri pada karyawan akan mempengaruhi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Sumber daya yang paling penting dalam perusahaan ialah sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja. Sumber daya manusia merupakan sesuatu hal yang terpenting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat dalam suatu perusahaan. Perusahaan sangat perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin untuk lebih bisa memanfaatkan usaha dalam memajukan perusahaan. Memajukan perusahaan menjadi salah satu cara yang bisa diterapkan untuk karyawan dengan cara mengendalikan tingkat stres karyawan. Pengelolaan stres di dalam perusahaan mempunyai hubungan dengan tingkat kinerja di setiap karyawan. Sebuah perusahaan dapat mengelola stres kerja pada karyawan dengan cara yang baik. Kinerja karyawan akan terus meningkat dan dapat sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan. Tujuan dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan adalah memiliki karyawan dengan kinerja yang bagus (Safrizal, 2013).

Berikut ini adalah hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada karyawan PT Indomarco Prismatama (Distributor Center):

“.....Saya bekerja di bagian PSP (Picking Scanking dan Packing) Secara pribadi saya tidak sesuai, karena shift yang sering saya dapatkan itu di shift malam, jadi membuat saya

sering mengantuk di keesokan harinya .” (SA-PSP)

“...Kurang sesuai mbak, karena akibat dari rotasi shift yang bergantian terkadang membuat kondisi badan saya kurang vit akibat penyeusian waktu. Hal itu terjadi ketika banyaknya overtime sehingga membuat saya sering mengalami gangguan konsentrasi saat bekerja”(MJ-ID)

“....Pembagian shift ini tidak sesuai kalau menurut saya mbak. Perbandingan waktu bekerja dan waktu dirumah lebih banyak waktu ditempat kerja. Karena 8 jam buat kerja, 2 jam buat perjalanan, 4 jam buat lembur, waktu istirahat normal 8 jam, dan hanya tersisa 2 jam untuk waktu bersama keluarga, hal itu terjadi apabila saya masuk shift malam, kemudian keesokan harinya membuat saya mengantuk....” (S-Storage)

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Indomarco Prismatama bisa disimpulkan bahwa shift kerja dapat mempengaruhi stres kerja.

Shift kerja merupakan sistem yang paling sering diterapkan di perusahaan-perusahaan besar yang menjalankan produksi secara *full-time* 24 jam. Menjalankan produksi secara *full time* memang sangat menguntungkan untuk produksi perusahaan namun dapat berdampak kurang baik bagi karyawan. Penyebabnya adalah karyawan harus dituntut untuk bisa beradaptasi dengan pembagian waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

PT Indomarco Prismatama menerapkan 2 sistem shift kerja, yaitu 2 shift kerja dan 3 shift kerja. Sistem kerja 2 *shift* adalah waktu pekerjaan yang terbagi menjadi dua bagian waktu yaitu di mulai pukul (07.00 – 14.00) dan pukul (14.00 – 22.00), sistem kerja 3 shift yang di mulai dari pukul (07.00 – 14.00), (14.00 – 22.00), dan (22.00 – 06.00). Pengelompokan dari berbagai macam shift tersebut dibedakan sesuai dengan job masing-masing.

Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan kepada karyawan untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan. Sistem *shift* kerja

biasanya dibagi menjadi 3 yaitu *shift* pagi, *shift* sore dan *shift* malam. Tingkat *shift* akan semakin meningkat dari tahun ke tahun, peningkatan tersebut disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin yang harus digunakan secara terus menerus. Investasi yang dikeluarkan mengakibatkan karyawan juga harus bekerja siang dan malam untuk memperoleh hasil yang baik dan maksimal (Suma'mur, 1984).

Penelitian yang berkaitan dengan shift kerja terhadap stres kerja sudah banyak dilakukan oleh penelitian terlebih dahulu, diantaranya ialah penelitian yang dilakukan oleh Andri Satriadi Firmana dan Widodo Hariyono dari Universitas Ahmad Dahlan (2011) yang berjudul "*Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Operation PT. NEWMONT Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat*" dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya faktor yang mendorong untuk terjadinya stres pada karyawan bagian operation PT. Newmont Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat diakibatkan karena adanya insensitas lamanya dalam melakukan kerja fisik dan mental. Jenis pekerjaan yang monoton, beban tanggung jawab yang berat, dan adanya lingkungan yang kurang mendukung (Firmana & Hariyono, 2011).

Berdasarkan hasil dari penjelasan diatas, peneliti ingin mengetahui bagaimana "*Hubungan antara Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PT.Indomarco Prismatama Distributor Center Semarang*" Perbedaan peneliti dengan penelitian sebelumnya adalah alat ukur yang dipakai berbeda dari penelitian yang sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Bersumber dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan penelitian sebagai berikut : Apakah terdapat hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada karyawan PT.Indomarco Prismatama Distributor Center Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada karyawan PT.Indomarco Prismatama Distributor Center Semarang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini di harapkan dapat meningkatkan khasanah keilmuan terutama pada bidang Psikologi Industri.
- b. Manfaat bagi peneliti lain dapat digunakan sebagai referensi penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah saran dan informasi bagi PT Indomarco Prismatama *Distributor Center* Semarang