

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja yang tinggi mampu memengaruhi tingkat kepuasan karyawan (Ernita Yusrani, 2019). Begitupun sebaliknya ketika stres kerja menurun maka kepuasan kerja akan meningkat. Selanjutnya penelitian lain menemukan bahwa stres kerja yang tinggi mampu memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Wibowo, 2022). Namun terdapat hasil penelitian yang berbeda, hasil temuan menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Franly J. Rauan, 2019).

Stres merupakan akibat dari ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi, semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam kesehatan fisik dan mental. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak (Robbins dan Coulter, 2019: 1). Mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2019: 1).

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial

yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Nusran, 2019: 72). Stres adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya (Vanchapo, 2020: 37). Stres sebagai sebuah proses yang melibatkan *stressor* dan *strain* (Lazarus dan Folkman, 2018). *Stressors* diartikan sebagai sumber stres dan *strain* adalah kondisi ketegangan yang membutuhkan sebuah tindakan yang membantu individu untuk terlepas dari kondisi stres. Stres sebagai sebuah tuntutan dari lingkungan yang membutuhkan respon adaptif dari individu (Atwater, 2019).

Stres memiliki dua komponen, yakni fisik dan psikologis. Komponen fisik melibatkan fisik dan tubuh, kemudian komponen psikologi melibatkan bagaimana individu memaknai kenyataan dan keadaan yang ada di dalam kehidupannya (Lovallo, 2018). Stres terjadi ketika lingkungan eksternal menghadirkan tekanan, konflik, rasa cemas, dan frustrasi pada individu. Ada empat penyebab stres psikologi yang dialami oleh manusia, yakni tekanan, frustrasi, konflik, dan kecemasan (Atwater, 2019). Tekanan biasanya datang dari luar dan dalam diri individu. Seseorang merasakan tekanan karena persaingan tuntutan sosial, dan ambisi pribadi. Frustrasi hadir ketika individu merasakan hambatan dalam pencapaian tujuannya. Frustrasi adalah predictor bagi kemarahan dan agresi. Konflik timbul ketika individu diminta untuk berespon secara simultan terhadap sejumlah stimulus tertentu.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), karena baik secara langsung maupun tidak akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan (Yee, 2018).

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2019). Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas (Badeni, 2018). Karyawan akan bekerja lebih baik terhadap organisasi apabila kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan supervisor terpenuhi. Perasaan kepuasan karyawan memengaruhi perkembangan pola interaksi rutin (Handoko, 2020). Kepuasan dan sikap karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui tingkah laku tersebut dapat dicapai efektifitas kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Handoko, 2020).

Ketidakpuasan karyawan saat bekerja dapat disebabkan oleh pemimpin perusahaan yang tidak peduli terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasaan karyawannya yang diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi, tempat kerja, kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat *turnover* yang sangat tinggi (Anas, 2019). Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat kesenangan dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang baik sesama karyawan (Bakotic, 2020).

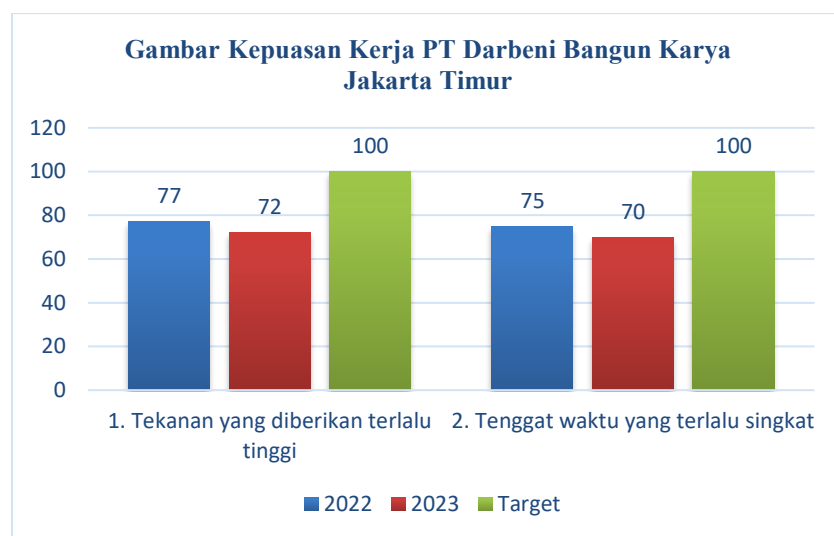
Faktor penyebab yang paling utama dalam kepuasan karyawan adalah ketidaksenangan kepada perusahaan yang dipengaruhi oleh stres kerja (Robertson

dan Cooper, 2018). Stres kerja yang terjadi dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan (Robbins dan Judge, 2021). Salah satu alasan mengapa stres perlu untuk dipahami adalah stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan berdampak negatif pada hasil kerjanya (Ardana, dkk, 2019).

Pada dasarnya kecemasan adalah kondisi psikologis seseorang yang penuh dengan rasa takut dan khawatir, dimana perasaan takut dan khawatir akan sesuatu hal yang belum pasti akan terjadi (Nevid, dkk, 2022). Seseorang bisa menjadi cemas bila dalam kehidupannya terancam oleh sesuatu yang tidak jelas. Kecemasan dapat timbul pada banyak hal yang berbeda-beda. Kecemasan merupakan respon terhadap kesukaran yang belum terjadi (Machdan, dkk, 2019). Kecemasan merupakan manifestasi dari berbagai proses emosi yang menyatu dan terjadi ketika orang sedang mengalami tekanan batin atau frustrasi dan pertentangan batin (Sholikh, 2022).

Kecemasan dapat juga terjadi pada karyawan pada saat mereka bekerja menghadapi dunia kerja. Kecemasan adalah perasaan sementara yang tidak menyenangkan mengenai dunia kerja karena adanya ketidak pastian mengenai kemungkinan yang akan terjadi, sehingga menimbulkan kekhawatiran pada individu. Kecemasan menghadapi dunia kerja dapat disebabkan karena kurangnya keyakinan terhadap diri mengenai masa depannya (Nugrahaningtyas dkk, 2019). Penelitian terdahulu disebuah rumah sakit di Polandia menemukan bahwa kecemasan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat memengaruhi kepuasan karyawan (Anna Andruszkiewicz, 2023). Sementara *anxiety* merupakan salah satu prediktor stres kerja yang paling tinggi. Stres kerja

akan sering terjadi pada karyawan yang bekerja pada bidang kesehatan dan pendidikan karena dihadapkan dengan beban kerja yang berlebih. Penelitian terdahulu menemukan bahwa kecemasan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini kecemasan merupakan bagian dari prediktor penentu stres kerja yang merupakan pemicu timbulnya ketidakpuasan dalam diri karyawan (Chandra, 2017).



Gambar 1. 1 Kepuasan Kerja PT Darbeni Bangun Karya Jakarta Timur

Sumber : PT. Darbeni Bangun Karya 2022-2023

Berdasarkan Gambar 1.1 terdapat indikator kepuasan kerja yang realisasinya tidak terpenuhi sesuai target pada presentase kepuasan kerja karyawan PT Darbeni Bangun Karya. Pada tahun 2022 target presentase kepuasan kerja 100%, namun realisasi yang terpenuhi pada indikator sebesar 77% dan indikator kedua sebesar 75%. Berbeda dengan tahun 2023 yang terealisasi mengalami penurunan pada indikator pertama 72% dan indikator kedua 70%. Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa PT Darbeni Bangun Karya ini memiliki permasalahan yang khusus dalam penanganan masalah kepuasaan kerja karyawan dan

memerlukan penelitian lebih lanjut untuk mendalami faktor apa saja yang diduga menjadi penyebab, sekaligus mencari alternatif solusi untuk masalah yang ada.

Fenomena ketidakpuasan karyawan biasanya lebih sering terjadi pada perusahaan karena mereka dihadapkan dengan stres kerja yang tinggi sebagai akibat dari tekanan, beban kerja dan kecemasan yang timbul saat bekerja (Hardani, 2018). Salah satu perusahaan PT Darbeni Bangun Karya Jakarta Timur mengalami fenomena adanya ketidakpuasan karyawan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti melalui observasi dan wawancara dengan bagian sumber daya manusia PT Darbeni Bangun Karya Jakarta Timur terdapat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dikarenakan terlalu banyak beban kerja, dan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan mengenai adanya kontroversi hasil penelitian terdahulu dan fenomena rendahnya kepuasan kerja karyawan serta tingginya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Darbeni Bangun Karya Jakarta Timur, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai **ANALISIS PENGARUH KECEMASAN TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Seluruh Karyawan PT Darbeni Bangun Karya Jakarta Timur).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan yang telah dikemukakan dalam latar belakang penelitian mengenai adanya beban kerja tinggi yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja, hal ini berdampak juga terhadap stres kerja yang dialami karyawan sehingga

mengakibatkan karyawan tersebut mengalami kecemasan dan *turnover* tinggi. Fenomena ini juga terjadi pada PT Darbeni Bangun Karya Jakarta Timur, dimana karyawannya yang merasakan stres kerja yang tinggi dan ketidakpuasan saat bekerja. Oleh karena itu dapat dibuat beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana kecemasan, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT Darbeni Bangun Karya Jakarta Timur?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Darbeni Bangun Karya Jakarta Timur?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh kecemasan dan kepuasan kerja pada karyawan PT Darbeni Bangun Karya Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kecemasan terhadap stres kerja pada karyawan PT Darbeni Bangun Karya Jakarta Timur.
2. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Darbeni Bangun Karya Jakarta Timur.
3. Pengaruh stres kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh kecemasan dan kepuasan kerja pada karyawan PT Darbeni Bangun Karya Jakarta Timur.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dalam hasil penelitian ini adalah berupa suatu pemanfaatan untuk pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap penelitian ini, diantaranya yaitu untuk.

1.4.1 Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pada perkembangan ilmu pendidikan, khususnya pada tenaga kesehatan yang membahas mengenai pengaruh kecemasan terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat menambah bahan pustaka dan menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Praktis

a. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh perusahaan yang memerlukan sebagai bahan informasi dan masukan untuk mengetahui Kecemasan, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya akan menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu tentang pengaruh kecemasan terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian di PT Darbeni Bangun Karya Jakarta Timur, Rukan Mitra Matraman Blok C16, Jalan Matraman Raya, No. 148, Kebon Manggis, Matraman, RT.1/RW.4, Kb. Manggis, Kec. Matraman, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13150

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih enam bulan yaitu dari bulan Maret sampai bulan September 2024. (Lampiran 1)