

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Setiap orang dapat dipastikan bahwa ia memiliki batu atau gangguan dalam hidupnya. Gangguan ini pada umumnya akan mempengaruhi kehidupan individu tersebut. Salah satu gangguan yang umumnya dialami oleh setiap orang adalah stres. Stres dialami oleh setiap orang tanpa melihat status dia maupun usia mereka. Tidak menutup kemungkinan bahwa seorang pekerja tidak mengalami kejadian tersebut. Stres yang terjadi di dalam perusahaan dapat disebut dengan stres kerja. Stres kerja pada perusahaan pastinya akan membuat para pekerja atau karyawan kesusahan untuk memulai kegiatannya. Ketika karyawan mengalami stres sebelum pekerjaan dimulai tidak menutup kemungkinan bahwa hasil kerja atau produktivitas kerjanya akan menurun. Menurunnya produktivitas pasti akan mempengaruhi hasil yang didapatkan sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan akan mengalami kerugian akibat dari meningkatnya stres kerja pada karyawan.

Stres yang berlebihan dan bersifat merugikan dapat disebut dengan distress. Distress menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan prestasi kerja seseorang. Gejala-gejala distress melibatkan kesehatan fisik maupun psikis, seperti gairah kerja menurun, sering membolos atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi, gangguan pada alat pencernaan, dan lain sebagainya. Kita harus mengetahui bahwa stres kerja setiap orang akan berbeda. Ada orang yang mengalami stres kerja yang tinggi maka dia akan berhadapan dengan dua perilaku yang ingin dia ambil. Antara mau

bertahan dengan menikmati stres yang ia dapatkan atau ia akan melawan stres yang ia alami dan mencoba untuk bangkit dari hal-hal yang memicu stresnya.

Stres merupakan aspek alamiah dan tidak dapat dihindari dalam kehidupan individu yang dapat terjadi dalam setiap jajaran yang ada dalam perusahaan, baik pekerja, staf, maupun pimpinan perusahaan, yang sering disebut dengan istilah stres kerja. Schuler (2018) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan tidak menyenangkan atau tertekan yang berhubungan dengan faktor-faktor dalam pekerjaan yang saling mempengaruhi dan mengubah keadaan psikologis dan fisiologis karyawan. Stres kerja dapat bersifat potensial dan nyata. Bersifat potensial yaitu apabila tekanan itu dirasakan sebagai akibat interaksi antara karyawan dengan lingkungannya dan stres kerja yang bersifat nyata apabila orang bereaksi terhadap stres tersebut. Stres kerja merupakan respon adaptif di mana dalam stres kerja tersebut terdapat situasi eksternal yang menyebabkan terjadinya penyimpangan fisiologis, psikologis, dan menyebabkan perubahan perilaku seseorang.

Behren dan Newman (2010) menyatakan bahwa stres kerja merupakan respon adaptif dimana dalam stres kerja tersebut terdapat situasi eksternal yang menyebabkan seseorang yang mengalami stres cenderung akan menampilkan cara kerjanya yang tidak benar dan tidak sesuai dengan cara yang seharusnya.

Sebelumnya peneliti mengajukan pertanyaan kepada HRD PT Mandiri Investama Sejahtera yang mengatakan bahwa setiap bulan ada sekitar 158 karyawan yang mengalami stres saat bekerja. Hal ini dapat dilihat ketika mereka tidak dapat menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan

sehingga HRD harus membicarakan secara interpersonal kepada karyawan tersebut. Karyawan yang dipanggil mayoritas merupakan karyawan yang penuh semangat dan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, namun ketika ia mengalami sedikit permasalahan dengan teman satu pekerjaannya dikarenakan ia selalu mendapat reinforcement dari perusahaan menyebabkan ia menjadi ancaman bagi karyawan yang lain, hal ini ditunjukkan dari tidak adanya sambutan yang positif di lingkungan kerjanya tersebut seperti ia merasa kurang diperhatikan oleh teman-temannya, keberadaannya kurang dihargai dan dasingkan, apa yang dikerjakan selalu dianggap salah oleh karyawan lain. Keadaan yang demikian membuat karyawan tersebut mengalami kelelahan fisik dan emosional yang merupakan salah satu pertanda terjadinya stress kerja, karyawan tersebut bahkan sampai meminum obat dan suplemen untuk mengatasi kelelahan dan stress yang dialaminya.

Stres yang terjadi pada pekerjaan yang disebabkan oleh kondisi-kondisi tertentu, apabila berlarut-larut akan menimbulkan burnout. Menurut Ride (2020) , dalam sebuah penelitian menemukan bahwa hampir semua penderita stres kerja pada mulanya adalah orang yang bersemangat, energik, optimistik dan memiliki prinsip yang kuat serta mau bekerja keras untuk meraih prestasi dan mereka tidak mengenal istilah gagal, tetapi saat mereka mengalami stres, maka akan terjadi kurangnya kepuasan kerja, partisipasi menurun, ketelitian berkurang, memburuknya performance kerja, produktifitas rendah, serta meningkatnya gangguan fisik dan mental pada diri individu.

Berdasarkan pernyataan di atas, kemampuan interpersonal diketahui memiliki andil besar dalam mendukung kelancaran komunikasi dalam sebuah organisasi. Sistem komunikasi yang baik akan meminimalisir kesenjangan,

rasa saling tidak percaya, kecurigaan serta menimbulkan kenyamanan dalam lingkungan kerja yang nantinya akan mendukung kinerja yang maksimal dari karyawannya. Salah satu hal yang dinilai mampu membantu untuk meningkatkan kualitas hubungan interpersonal individu adalah dengan membangun kegembiraan di tempat kerja menggunakan humor. Ketika lingkungan kerja dipenuhi dengan humor maka dapat menurunkan stres kerja karyawan.

Setiawan (2014) mengemukakan bahwa sense of humor merupakan sifat yang dapat menambah penerimaan seorang individu terhadap individu lain dari segala usia. Individu yang kurang mampu untuk memfungsikan sense of humor dalam dirinya akan selalu kelihatan tegang dan tidak menunjukkan adanya kesegaran jiwa dalam dirinya. Seseorang yang mampu memunculkan dan memfungsikan sense of humor, orang itu akan kelihatan tetap tenang tanpa kelihatan tegang. Sense of humor merupakan aspek penting untuk membantu manusia beradaptasi, dan juga membantu mengatasi stres.

O'Connel (2016) menyatakan bahwa sense of humor merupakan kemampuan untuk mengubah persepsi kognitif secara cepat untuk menjauhkan diri dari ancaman situasi bermasalah dan memandang masalah dari perspektif yang berbeda yakni dari segi kelucuannya untuk mengurangi perasaan cemas dan tidak berdaya. Individu yang memiliki sense of humor tinggi mampu mengubah persepsinya terhadap stresor yang diterimanya dengan memandang dari segi kelucuan sehingga tidak lagi menjadi situasi yang mengancam atau tidak menyenangkan, sehingga dapat membantunya mengurangi kecemasan dan perasaan tidak berdaya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Hartanti (2016) yang menyatakan bahwa individu yang

memiliki sense of humor yang tinggi dapat memiliki tingkat stress dan depresi yang rendah.

Hasanat dan Subandi (2015) mengatakan bahwa humor dinilai dapat menimbulkan energi positif karena sebuah humor menjadikan seseorang dapat tersenyum atau tertawa dan memunculkan ekspresi wajah positif. Dengan adanya humor, membuat seseorang menjadi tertawa karena adanya stimulus yang lucu dan berkesan, sehingga dengan adanya sikap yang positif dapat menyebabkan berkurangnya stress yang dialami oleh karyawan.

Ibrahim & Lim (2016) menyebutkan bahwa sense of humor dapat mengurangi stress kerja ketika karyawan mengalami stres atau saat karyawan sedang bosan. Sense of humor dapat meningkatkan harga diri individu, kualitas kerja dan semangat kerja. Sehingga dengan demikian humor harus digunakan secara tepat di lingkungan kerja sehingga dapat tercipta lingkungan yang menyenangkan di tempat kerja. Berdasarkan wawancara terhadap beberapa pekerja yg pernah mengalami stres kerja, mereka mengaku stress kerja terjadi karena berdasarkan dari fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara sense of humor dengan stress kerja

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah “apakah ada hubungan antara *sense of humor* dengan stress kerja pada karyawan PT Mandiri Investama Sejahtera”

C. Tujuan dan Manfaat

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *sense of humor* dengan stress kerja pada karyawan PT. Mandiri Investama Sejahtera

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi sumbangan bagi ilmuwan psikologi, khususnya tentang hubungan antara *sense of humor* dengan stres kerja.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi pimpinan perusahaan, Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan pemahaman tentang hubungan *sense of humor* dengan stres kerja dan dapat dijadikan sebagai pertimbangan menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja.
- b. Bagi pihak karyawan, sebagai bahan informasi tentang pentingnya *sense of humor* dalam mengantisipasi munculnya stres kerja sehingga semua karyawan dapat memiliki *sense of humor* yang tinggi sebagai upaya mencegah atau mengendalikan stres kerja.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

1	(Hilda Noer Azizah, 2016)	Pengaruh Kerja Kinerja dengan sebagai Mediasi Pada Bank Purworejo	Beban Kerja terhadap Karyawan Stres Variabel BRI	<i>Path Analisis</i>	Hasil menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.
---	---------------------------	---	--	----------------------	---

2	(Aster Andriani Kusuma, 2014)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Appie Indo Karunia	<i>Path Analisis</i>	Hasil menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja
3	(Putu Melati, 2015)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi PT Lianinti Abadi di Denpasar	<i>Path Analisis</i>	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
4	(Husni Budiyati, 2016)	Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi PT Antareja Prima Antaran Kantor Pusat Jakarta	Analisis regresi linier berganda dan <i>Path Analisis</i>	Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja berpengaruh negative terhadap stres kerja. Stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja melalui stres kerja. Kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

