

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai kunci dan modal dalam menentukan berkembang tidaknya suatu perusahaan. Pada prinsipnya, Sumber Daya ini merupakan individu yang direkrut oleh sebuah badan usaha atau organisasi sebagai tenaga kerja guna meraih apa yang dicita-citakan oleh perusahaan yang merekrut tersebut. Apabila sebuah organisasi atau institusi telah Menyusun arah dan tujuan mereka, sebagai tahap lanjutan maka, mereka akan berusaha mencari tenaga kerja atau SDM yang secara kualifikasi tepat untuk mencapai target tersebut.

Dalam mencapai taraf hidup yang sejahtera, maka dilakukan perubahan dengan berbagai usaha walaupun terdapat keterbatasan yang menyertainya. Maka dari itu, perempuan karir pasti berbeda dengan perempuan lainnya yang tidak bekerja, dalam konteks pemenuhan kebutuhan hidupnya. Dari kehidupan masyarakat yang baik, dilihat dari pekerjaan yang dilakukan, maka pertumbuhan ekonomi daerah juga akan terpengaruh.

Dewasa ini, status Wanita tidak dapat diremehkan dan dilupakan. Karena, Wanita memiliki derajat yang sama dalam pemenuhan hak serta kewajibannya dengan pria. Ini dapat dibuktikan dengan semakin maraknya Wanita karir, dimana mereka bekerja namun tidak melupakan tugasnya sebagai seorang istri dan ibu bagi keluarganya. Akan tetapi, dengan adanya kesetaraan gender ini, juga muncul

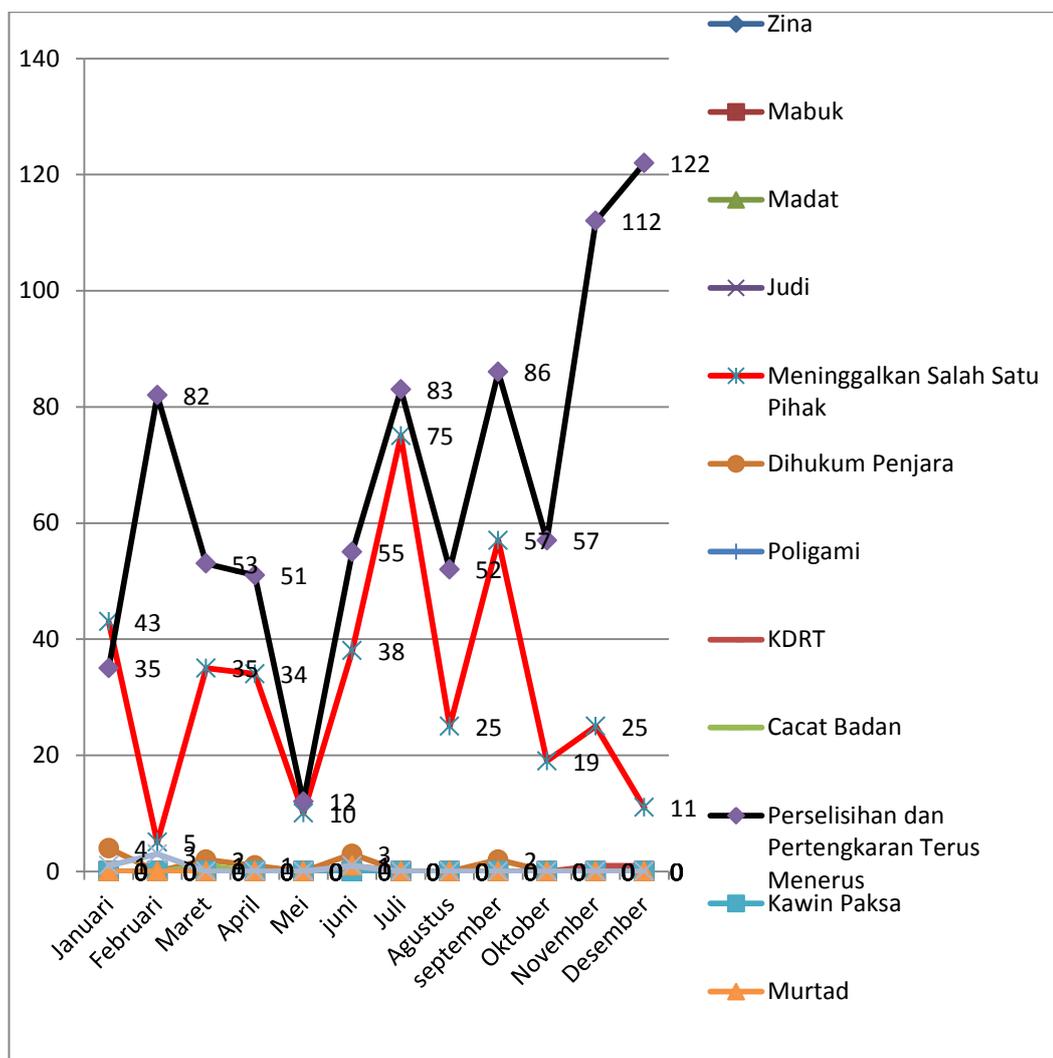
masalah dari pihak Wanita, salah satunya adalah kesulitan membagi waktu dalam mengurus rumah tangganya dengan melakukan tugasnya dalam bekerja. Permasalahan ini akan terus berkembang seiring dengan ketegangan yang dialami seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam urusan keluarga maupun pekerjaannya. (Hermayanti, 2014).

Adapun Faktor yang sering muncul sebagai bagian dari individu yang terpengaruh oleh adanya stressor, diantaranya Usia, jenis kelamin, Tingkat pendidikan dan masa kerja. Stres disini menunjukkan bahwasanya individu dibenturkan dengan keterbatasan, kesempatan hingga tuntutan sesuai dengan harapan yang ingin dia capai dalam kondisi genting dan tak menentu. Stres merupakan mekanisme respon untuk beradaptasi dari individu secara langsung terhadap tindakan, situasi dan kejadian eksternal yang menyertainya. (Febriandini *et al.*, 2016).

Stres ialah bentuk respon tubuh secara alamiah terhadap rangsang yang diterima oleh tubuh yang menimbulkan berbagai macam efek merugikan, mulai dari penurunan kesehatan hingga munculnya penyakit. Hal ini erat kaitannya dengan munculnya penurunan kinerja individu oleh sebab adanya stressor yang berlebih (Amir, dkk., 2019). Hasil survey *Northwestern National Life* pada pekerja di Amerika didapatkan fakta bahwa, 40% pekerja mengalami stres kerja dengan 25% diantaranya mengatakan bahwa pekerjaan mereka menjadi penyebab stress utama pada kehidupan mereka.

Salah satu indikasi munculnya stres di kalangan pekerja (laki-laki atau perempuan) mungkin di sebabkan juga oleh masalah internal keluarga, permasalahan atau perselisihan tersebut dapat mengganggu efektifitas dalam bekerja. data yang dihimpun dari Pengadilan Agama Padang menunjuknya adanya proporsi tingkat perceraian berdasarkan masing-masing penyebab seperti grafik dibawah ini:

Grafik 1.1 Laporan Penyebab Terjadinya Perceraian Di Kota Padang 2020



Sumber: Pengadilan Agama Padang 2020

Berdasarkan grafik diatas dari beberapa faktor penyebab terjadinya perceraian dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada merupakan tingginya tingkat stres pada pekerja yang telah berkeluarga di kota Padang yang mengakibatkan perceraian di daerah tersebut meningkat tajam dan dapat dikatakan tergolong skala yang besar. Akar penyebab terjadinya perceraian yang terbesar yaitu perselisihan dan pertengkaran secara terus menerus dan meninggalkan salah satu pihak yang mengakibatkan tingkat stres yang dialami oleh suami istri berada di puncak tertingginya serta menimbulkan perceraian (cerai gugat). Dapat dicermati pada jumlah rerata perceraian dalam satu tahun tingkat perselisihan dan pertengkaran terus menerus mencapai 64,67% sedangkan dilihat dari tren naiknya perceraian berada pada bulan November yaitu sebanyak 9,05% dan pada bulan Desember yaitu sebanyak 9,86% dan meninggalkan salah satu pihak rata-rata dalam satu tahun 30,47% sedangkan dari tren naiknya perceraian berada pada bulan Juli yaitu sebanyak 6,06% dan pada bulan September sebanyak 4,60%. Grafik 1.1 menunjukkan fenomena dugaan adanya stres kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan langsung kepada dua orang perempuan yang bekerja di Laboratorium Klinik Pramita Kota Padang, yang saya temukan adalah semua pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan yang bekerja di Laboratorium Klinik Pramita sudah sesuai dengan aturan atau SOP yang berlaku di tempat tersebut, namun ada juga sesekali perempuan yang bekerja ditempat tersebut mendapatkan lembur karena adanya pekerjaan yang memang harus di

selesaikan pada hari itu juga, seperti pasien emergency atau butuh tindakan cepat yang datang pada saat jam pulang pegawai.

Selain itu faktor alokasi waktu dengan beban kerja ini dipengaruhi oleh beberapa unsur peran berganda sebagai perempuan berkeluarga vs pekerjaan yaitu terdapat kurangnya keefisienan dalam melakukan pekerjaan, berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan langsung kepada dua orang perempuan yang bekerja di Laboratorium Klinik Pramita Kota Padang pada tanggal 18 Februari 2022. hal ini disebabkan oleh adanya perempuan yang masuk bekerja hanya mengambil absen di pagi hari dan bekerja sebentar lalu pulang lagi karna ada urusan keluarga yang mendesak, setelah itu pada jam pulang kembali lagi untuk mengambil absen pulang, tetapi antara karyawan satu dengan yang lain mereka saling melengkapi dan saling mengerti dengan keadaan rekan kerjanya.

Menurut Hariyono *et al.*, (2009) Stres adalah ketidakberdayaan dalam menagani persoalan secara mental, emosional, spiritual dan fisik individu hingga melebihi batasannya yang membuat kesehatan fisik individu tersebut terganggu. Dikatakan dalam pengertian lain, stresialah kondisi dimana individu mengalami ketegangan yang berimbas pada emosi, kemampuan pikir, hingga Kesehatan individu. Terdapat banyak faktor yang mendasari stress kerja, saalah satunya adalah tuntutan pekerjaan yang memberatkan serta diluar batas kemampuan individu pekerja.

Stres kerja juga dipengaruhi oleh beberapa variabel lain, salah satunya adalah beban kerja. Penelitian oleh Hatmawan (2012) mengenai mengenai

pengaruh konflik kerja, beban kerja serta lingkungan kerja terhadap stres pegawai PLN Area Madiun Rayon Magetan menunjukkan, beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja, dimana beban kerja yang dialami pegawai PLN menjadi sebuah tekanan dan stress utama mereka dalam menjalankan tugas nya.

Selanjutnya menurut Kusnadi (2014) beban kerja dianggap sebagai satu diantara banyak faktor yang sering dialami karyawan. Beban kerja juga merupakan faktor yang paling sering dialami oleh setiap karyawan, dimana kondisi tersebut dapat memunculkan kondisi stres bagi karyawan. Dimana, stress memungkinkan karyawan untuk tidak dapat melakukan kinerja dengan baik oleh karena kemampuan fisik serta kognitif yang menurun.

Selain itu, kelelahan kerja juga menjadi variabel terjadinya angka stres kerja. Hasil penelitiannya ditemukan bahwasanya kelelahan kerja yang tinggi berakibat pada tingginya tekanan dalam bekerja yang berimbas pada meningkatnya stress kerja. Seperti halnya temuan Kirana (2017), dimana tuntutan kerja yang cenderung tinggi berimbas pada aktivitas kerja yang tinggi pula, aktivitas kerja tersebut dimungkinkan sebagai pemicu stress kerja yang berujung kelelahan. Selanjutnya menurut Febriandini *et al.*, (2016) kelelahan kerja merupakan bentuk mekanisme adaptasi tubuh terhadap resiko kerusakan lanjutan dimana memerlukan waktu pemulihan, namun kondisi ini beresiko buruk jikalau tidak mendapat penanganan yang tepat. Risiko terjadinya kelelahan diantaranya stress kerja, kecelakaan kerja, hingga penyakit terkait kerja berlebih. Dilain sisi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penambah stress kerja, dimana pemakaian waktu kerja berlebihan yang akan memicu kelelahan pada karyawan. Semakin

berat beban kerja karyawan disertai penurunan performa fisik, karyawan akan semakin mudah Lelah, seperti yang sering dialami oleh perawat. Dari sekian studi yang telah dilakukan, faktor individu seringkali menimbulkan kelelahan, diantaranya umur, masa kerja, statur martial, serta gizi.

Selain beban kerja dan kelelahan kerja, stres kerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *work family conflict*. Menurut Raharjo (2013) dalam Agung *et al.*, (2016) mengatakan, *WFC* berpengaruh positif yang signifikan terhadap stres kerja. Beratnya beban kerja mendorong karyawan untuk melakukan lembur kerja yang berdampak pada perhatian karyawan kepada keluarganya berkurang. Ini membuktikan bahwa tanggung jawab dalam hal pekerjaan menimbulkan sulitnya memenuhi tanggung jawab karyawan pada keluarganya. Adanya konflik kerja keluarga dapat berimbas pada organisasi tempat karyawan bekerja sekaligus keluarganya sendiri, bagi mereka yang telah menikah. Bagi karyawan yang mengalami konflik kerja-keluarga menimbulkan beberapa efek, seperti penurunan komitmen dalam bekerja, stress kerja kerja yang meningkat, keluhan yang selalu meningkat oleh beratnya beban kerja, hingga keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Astari & Sudibya, 2018).

Konflik pekerjaan-keluarga berpotensi menimbulkan stress oleh karena adanya konflik batin karyawan untuk dapat menghabiskan waktunya untuk keluarga namun tanggung jawab terhadap pekerjaan juga tidak mampu dikesampingkan (Ariani, dkk., 2017). Konflik pekerjaan-keluargasering terjadi saat pentingnya tepat waktu dalaam bekerja namun harus menyelesaikan tugas harian di ruamah, demikian pula sebaliknya dimana tuntutan kehidupan rumah

tangga menghambat karyawan menyelesaikan tugas kerjanya atau kariernya (Agustina & Sudibya, 2018). Kemunculan tekanan peran dianggap menjadi satu diantara faktor penting tingginya konflik pekerjaan-keluarga. Banyaknya tuntutan dari berbagai sumber memunculkan stress, dan karyawan sulit dalam menentukan prioritas tuntutan yang harus dipenuhi tanpa mengorbankan tuntutan lainnya (Roboth, 2015). Menurut Sabuhari, dkk.,(2016) konflik pekerjaan-keluarga diartikan sebagai jenis konflik peran, di mana individu kesulitan memenuhi tanggung jawabnya oleh karena tuntutan yang muncul seperti keluarga atau stress kerja.

Berdasarkan kajian fenomena berdasarkan telaah jurnal dan sumber yang berkaitan, sehingga peneliti berminat untuk melakukan penelitian beberapa variabel terkait stres kerja (Studi Kasus Wanita Yang Bekerja di Laboratorium Klinik Pramita Kota Padang), dengan judul: **"PENGARUH BEBAN KERJA, KELELAHAN KERJA, DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA "(STUDI KASUS PEREMPUAN YANG BEKERJA DI LABORATORIUM KLINIK PRAMITA KOTA PADANG)"**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, pokok masalah yang coba di teliti yaitu:

1. Apakah beban kerja memberi pengaruh terhadap stres kerja pada perempuan yang bekerja di Laboratorium Klinik Pramita Kota Padang ?
2. Apakah kelelahan kerja memberi pengaruh terhadap stres kerja pada perempuan yang bekerja di Laboratorium Klinik Pramita Kota Padang ?

3. Apakah work famili conflict memberi pengaruh terhadap stres kerja pada perempuan yang bekerja di Laboratorium Klinik Pramita Kota Padang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk menurunkan stres kerja perempuan yang bekerja di Laboratorium Klinik Pramita Kota Padang. Uji empiris dilakukan terhadap beberapa variable yang dipilih terhadap Stres Kerja(study kasus perempuan yang bekerja di Laboratorium Klinik Pramita Kota Padang).

1.4. Manfaat Penelitian

1. Akademik. Sebagai referensi adisional yang dapat membantu dalam hal perbandingan maupun kerangka untuk persoalan serupayang selanjutnya dapat menambah khasanah literatur pada bidang Pendidikan.
2. Praktisi. Studi ini dimaksudkan untuk memberi wawasan baru terkait adanya beberapa factor yang menimbulkan atau menyebabkan stress kerja dan pengaruhnya terhadap pekerjaan terhadap stress kerja perempuan, sehingga studi ini dapat menjadi bahan bacaan atau sumber literasi bagi praktisi lainnya.