

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 LATAR BELAKANG

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Veithzal, 2004). Penyebab dari stres kerja dapat dirasakan oleh karyawan ketika otoritas kerja tidak memadai di tempat kerja karyawan yang membuat iklim kerja yang tidak sehat (Mangkunegara, 2013). Stres kerja menyebabkan kinerja pada karyawan tidak tercapai karena beberapa hal yaitu terjadinya konflik antar karyawan, beban kerja (*Job demand*) berlebihan dan target yang mendesak yang diberikan kepada karyawan pada karyawan (Amalia, 2016).

Stres kerja berdampak pada menurunnya konsentrasi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, emosi yang tidak stabil, dan memiliki perasaan kecewa yang dapat berpengaruh secara fisik dan psikis (Noor & Wulandari, 2016). Dampak dari stres kerja pada karyawan akan memicu penurunan kinerja dalam melakukan pekerjaan serta muncul kebiasaan penundaan dalam penyelesaian pekerjaan untuk mencapai tujuan. Stres kerja merupakan hal penting untuk diperhatikan karena hal ini dapat mengganggu pekerjaan, jika karyawan mengalami hal ini maka dapat mengakibatkan penurunan produktivitas.

Stres di tempat kerja sebagai kondisi yang timbul dari interaksi antara orang-orang dengan pekerjaan mereka, yang ditandai dengan adanya perubahan

maksakan diri individu untuk menyimpang dari fungsi normal mereka & Arora, 2014). Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh



karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima (Wibowo et. al, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diperoleh dari HRD perusahaan swasta di Kota Makassar, diketahui bahwa permasalahan yang dominan terjadi di dalam karyawannya yaitu stres kerja yang dialami karyawannya. Tingkat stres kerja di perusahaan ini meliputi situasi kerja dan beban fisik sebesar 62,2%, posisi atau tingkat pekerjaan 37,3%, tekanan antar karyawan 45,1%, dan struktur kerja yang tidak jelas sebesar 54,8%. (Amaliah & Haeruddin, 2023). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di salah satu perusahaan di kota Makassar pada karyawannya. Stres kerja terjadi karena adanya beban kerja dengan perentase 53%. Stres kerja yang terjadi dikarenakan tekanan waktu saat bekerja dengan persentase 58%. Stres kerja yang terjadi karena *pay* yang diterima karyawan tidak memadai dengan persentase 42%. Stres kerja yang terjadi karena adanya konflik pribadi sebesar 47%. (Armadani,2020).

Karyawan swasta adalah individu yang bekereja di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bukan merupakan bagian dari pemerintah atau institusi pemerintah melainkan yang bekerja pada jenis industri manufaktur, jasa, teknologi, informasi, keuangan (Devina,2021). Status karyawan BUMN adalah sebagai pekerja swasta yang terikat dengan kontrak. Hal ini merujuk pada UU Nomor 19 tahun 2003 tentang BUMN. Dalam Pasal 87 ayat 1 dan 2 UU Nomor 19 Tahun 2003 dijelaskan tentang status karyawan BUMN. Di mana dalam ayat (1) dan ayat (2) berbunyi, Karyawan BUMN adalah pekerja BUMN yang pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak, dan kewajiban berdasarkan 1 perundangan, di bidang ketenagakerjaan. Karyawan BUMN membentuk pekerja sesuai ketentuan perundang-undangan. Status



karyawan BUMN juga diatur pemerintah melalui PP Nomor 45 Tahun 2005, yang menyatakan karyawan BUMN tidak lagi tunduk pada ketentuan kepegawaian PNS (Idris, 2023)

Pay merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan semangat karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja yang diberikan karena sepadan atas kinerja yang mereka lakukan. Evaluasi dalam tuntutan kerja dan *pay* merupakan kunci dari suatu keberhasilan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Habib & Mahyuddin, 2021). *Pay* yang sesuai dan tepat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan yang dapat mengecilkan peluang stres kerja pada karyawan (Supatmi, 2013). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Taspen (persero) bahwa hubungan stres kerja dan *pay* ini sangat berkaitan karena stres kerja karena pemenuhan *pay satisfaction* karyawan tidak memenuhi standar yang menimbulkan adanya stres kerja dan dapat berpengaruh negatif terhadap karyawan (Nora & Lie, 2018).

Berdasarkan wawancara terhadap 6 orang narasumber yang merupakan karyawan Swasta pada tanggal 27 Februari 2015 terungkap beberapa fenomena terkait kepuasan gaji. Beberapa orang karyawan memberikan keterangan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Sementara itu, ada karyawan yang menyatakan bahwa gaji yang diterima cukup memadai untuk menghidupi keluarga meski sederhana. Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan gaji karyawan bagian produksi di perusahaan swasta. Hal ini dibuktikan berdasarkan data interval stres kerja yang menunjukkan



rdapat total 78,79% orang karyawan yang memiliki tingkat kategori stres jah dan sangat rendah. Lebih lanjut data interval variabel kepuasan gaji

juga menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat kepuasan gaji pada kategori tinggi dan sangat tinggi, sebesar 54,54 % (Wibawa,2015).

Pay satisfaction adalah kepuasan yang dimiliki karyawan berdasarkan gaji yang dimiliki (Saleem, 2013). *Pay satisfaction* pada karyawan merupakan fungsi antara persepsi dan kesenjangan mengenai seberapa besar gaji yang harus diterima, jika persepsi tersebut sama maka karyawan mengalami *pay satisfaction* positif karena hal ini menjadi tingkat ukur terbuktinya karyawan puas terhadap gajinya (seema, 2013). *Pay satisfaction* karyawan ditentukan gaji yang diterima berbanding dengan gaji yang diharapkan (Katzell, 1964). Gaji merupakan kepuasan global dan lebih erat dengan aspek *pay satisfaction* (Spector,2008). Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada salah satu perusahaan swasta di makassar menunjukkan mengenai stres kerja terhadap karyawan variabel stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawannya. Sedangkan dalam *pay satisfaction* yang dikaitkan dengan *pay satisfaction* yang diterima oleh karyawannya dengan kesesuaian gaji sebagai penghargaan dalam pekerjaannya berpengaruh signifikan dan positif dalam menaikkan motivasi terhadap kinerja karyawannya dalam perusahaan tersebut (Hidayat,2015).

Karyawan yang menerima gaji yang memadai dapat tetap mengalami stres, meskipun secara umum faktor finansial diharapkan dapat mengurangi tingkat stres. Secara formal, stres didefinisikan sebagai respons adaptif yang dipengaruhi oleh karakteristik atau proses psikologis individu. Karyawan yang menghadapi tekanan tinggi dalam pekerjaannya dapat mengalami stres kerja, yang pada akhirnya mengurangi kepuasan kerja meskipun mereka menerima gaji yang tinggi

2022). Salah satu pendekatan yang dapat menjelaskan fenomena ini teori Job Demands-Resources (JDR), yang menekankan



bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu sangat penting dalam menentukan apakah seseorang mengalami stres, merasa termotivasi, atau puas dengan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan tanpa dukungan dan sumber daya yang memadai dapat menyebabkan stres (Bakker, 2007).

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui fenomena dari stres kerja banyak dirasakan karyawan swasta karena tuntutan yang terdapat di dalam perusahaan. Beberapa penelitian menunjukkan *pay satisfaction* yang dimiliki karyawan tidak sesuai dan tuntutan yang diberikan berlebih dapat menyebabkan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan beberapa fenomena tersebut, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan *pay satisfaction* dengan stres kerja pada karyawan swasta di makassar.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, pokok permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan signifikan antara *pay satisfaction* dengan stres kerja?

1.3. Maksud, tujuan, dan manfaat penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk melihat apakah adanya hubungan *Pay satisfaction* dengan stres kerja.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk melihat bagaimana hubungan *pay on* dengan stres kerja. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah mbarkan kondisi karyawan mengenai hubungan *pay satisfaction* dan stres



kerja, *Pay satisfaction* yang dipersepsi tinggi atau rendah dapat memperkuat atau memperlemah stres kerja yang dialami, Hal tersebut diperoleh melalui identifikasi persepsi karyawan mengenai hal stres kerja dan *pay level satisfaction* yang didapatkan.

1.3.3 Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan sehingga dapat lebih memperhatikan stres kerja karyawannya dan memperhatikan kondisi karyawan sesuai dengan *pay* yang diberikan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kondisi karyawan yang perlu diteliti mengenai stres kerja yang sering terjadi di lingkungan pekerjaan dan dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian dengan variable serupa yaitu stres kerja dan *pay satisfaction*.

2. Manfaat teoritis

Memberikan landasan bagi peneliti lain dalam rangka meneliti lebih mengenai stres kerja dan *pay satisfaction* yang didapatkan oleh karyawan dan meningkatkan pengetahuan peneliti lain mengenai hubungan *pay satisfaction* dengan stres kerja



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan, Stres kerja merupakan respon seseorang terhadap kondisi yang dirasakan secara fisik dan psikis karena tekanan kerja yang diberikan sehingga mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja (Robbin,2002). Kemudian, stres kerja mempengaruhi kinerja seseorang secara signifikan. Oleh sebab itu, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada aspek pekerjaan yang lainnya seperti motivasi dan kinerja (Nuhendari, 2007). Selain itu, Stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan dihadapkan pada tuntutan atau tekanan yang datang dari luar dirinya yang menciptakan kondisi ketegangan dan gangguan pada karyawan (Cullen,1985).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan seseorang yang memiliki tekanan kerja yang berdampak pada fisik hingga psikologis karena pekerjaan yang menyebabkan gangguan yang signifikan pada karyawan. stres kerja juga dapat terjadi jika adanya ketidakpuasan dalam bekerja dan dapat dikaitkan dengan *pay satisfaction* yang didapatkan oleh karyawan. Apabila gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan *effort* yang dikeluarkan karyawan hal tersebut dapat menjadi alasan terjadinya stres kerja.



2.1.2 Dimensi Stres Kerja

Dimensi stres kerja menurut (Parker,1983), yaitu :

1. Kecemasan
2. Tekanan kerja

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Greenberg terdapat 3 faktor mempengaruhi stres kerja, yaitu:

- a. Faktor Sosial, faktor ini merupakan faktor yang paling mudah diidentifikasi yaitu beban kerja berlebih yang dapat mengganggu gangguan fisik dan perilaku, yang mempengaruhi adalah konflik peran, ketaksaan peran, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir
- b. Faktor individu, yakni faktor yang mempengaruhi stres kerja seperti tingkat kecemasan, tingkat neurotisme individu, toleransi terhadap ketidakjelasan dan pola tingkah laku
- c. Faktor di luar organisasi, yakni faktor yang meliputi masalah keluarga, peristiwa krisis kehidupan dan kesulitan finansial. Sedangkan faktor sosial stres kerja berupa sumber intrinsik pekerjaan, peran di dalam organisasi, perkembangan karier, hubungan relasi, dan struktur organisasi serta iklim kerja.

2.2 Pay Satisfaction

2.2.1 Pengertian Pay Satisfaction

Pay satisfaction adalah kepuasan yang dimiliki karyawan yang berpengaruh negatif atau positif terhadap gaji yang dimiliki (Saleem, 2013). *Pay*



on pada karyawan merupakan fungsi antara persepsi dan kesenjangan di seberapa besar gaji yang harus diterima, jika persepsi tersebut sama

maka karyawan mengalami *pay satisfaction* positif karena hal ini menjadi tingkat ukur terbuktinya karyawan merasa puas terhadap gaji yang didapatkan (seema, 2013). *Pay satisfaction* karyawan ditentukan melalui seberapa puas karyawan dengan gaji yang diterima berbanding dengan gaji yang diharapkan (Katzell, 1964).

2.2.2 Dimensi *Pay Satisfaction*

Dimensi *Pay satisfaction* menurut Spector (1993) adalah *Pay*, sedangkan dimensi menurut Geneman & Schwab (1985) yaitu :

1. Kepuasan terhadap tingkat gaji
2. Kepuasan terhadap kenaikan gaji
3. Kepuasan terhadap struktur dan administrasi
4. Kepuasan terhadap manfaat

Dari beberapa pendapat tokoh diatas mengenai dimensi *pay satisfaction*, peneliti memilih menggunakan pendapat dari Spector (1993) tentang dimensi *pay satisfaction* yaitu Gaji sesuai dengan pekerjaan, jumlah kenaikan gaji, merasa dihargai dalam upah, kesempatan naik gaji dan tunjangan yang baik. Kemudian dimensi ini dikonstruksikan menjadi alat ukur *Pay satisfaction* yaitu *Job satisfaction survey* dari Spector (1993).

2.3 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel independen, yaitu *Pay satisfaction* dan variabel dependen stres kerja. Stres kerja ini dapat dipicu akibat adanya ketidakseimbangan dalam reward yang didapatkan dengan tuntutan yang diberikan (*Effort*) yang memicu stres kerja dapat terjadi. Hal

dijelaskan dalam teori *Effort-Reward Imbalance* (ERI) yang



dikembangkan oleh Siegrist (1996) untuk menganalisis stres akibat kerja yang mengakibatkan kerugian pada karyawan. Teori ini juga berfokus pada timbal balik antara *effort & reward* sebagai indikator utama dalam teori ini. Ketidakseimbangan indikator ini dapat menimbulkan adanya emosi negatif yang terjadi pada karyawan. Teori ini mencakup lingkungan kerja karyawan dari interaksi antara kognisi, emosi dan perilaku individu. Ketidakseimbangan antara *effort* yang tinggi dan reward yang rendah akan meningkatkan resiko berkurangnya kesehatan mental pada karyawan (Jonge et al m 2005).

Gambar 2.1 Original Eri Model (Siegrist, 1996)



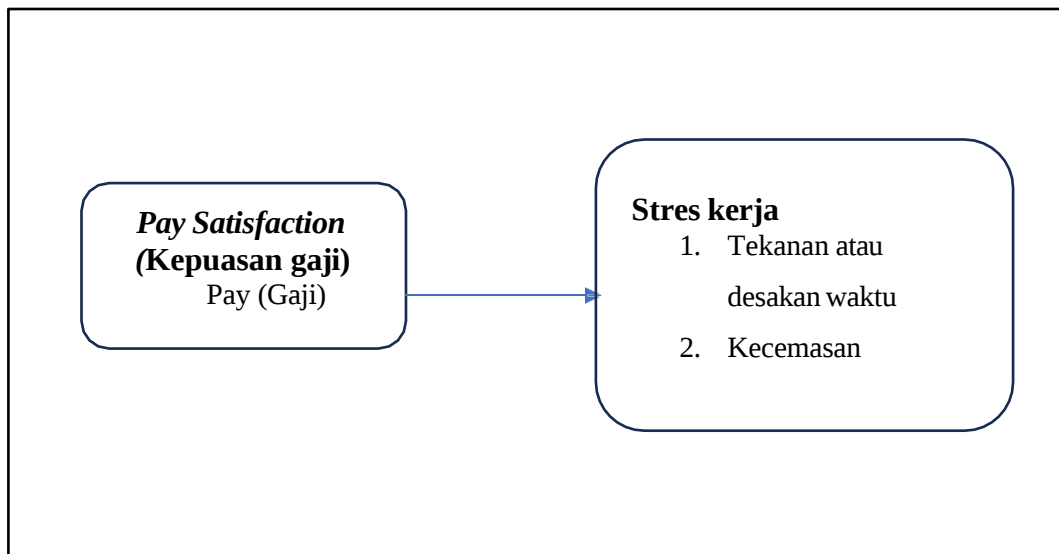
Figure 1. The effort–reward imbalance model at work.

Dimensi yang dijelaskan pada teori ini untuk melihat analisis stres kerja dari identifikasi *effort* yang dilakukan oleh karyawan dan reward yang didapatkan dari pekerjaan karyawan. *Effort* merupakan usaha sedangkan *reward* sebagai imbalan dan manfaat yang diterima karyawan yang berbentuk uang, penghargaan dan peluang dalam karir (Siegrist,1996)



2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan :

 : Variabel penelitian

 : Garis hubung variabel dan dimensi setiap variabel

Berdasarkan bagian kerangka konseptual diatas, maka dapat diketahui bahwa peneliti ingin melihat hubungan *pay satisfaction* dengan stres kerja pada karyawan swasta di kota makassar. *Pay satisfaction* sebagai variabel independent dan stres kerja menjadi variabel dependen. Stres kerja ini dapat dipicu akibat adanya ketidakseimbangan *pay satisfaction* yang diperoleh oleh karyawan. Hal tersebut dijelaskan dalam teori *Effort-Reward Imbalance* (ERI) merupakan model yang dikembangkan oleh Siegrist (1996) untuk menganalisis stres akibat kerja yang mengakibatkan kerugian pada karyawan. *Pay satisfaction* karyawan ditentukan gaji yang diterima berbanding dengan gaji yang diharapkan (Katzell,

gaji merupakan kepuasan global dan lebih erat dengan aspek *pay*
on (Spector,2008).



2.5 Hipotesis

Ha₁: Terdapat hubungan antara *pay satisfaction* dengan stres kerja pada karyawan swasta

