BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Stres merupakan fenomena psikofisik yang manusiawi. Artinya, stres itu berhubungan erat pada diri setiap orang dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Stres dialami oleh setiap orang dengan tidak mengenal jenis kelamin, usia, kedudukan, jabatan, atau status sosial-ekonomi. Stres bisa dialami oleh anak-anak, remaja, atau dewasa, warga masyarakat biasa, pengusaha atau karyawan, serta pria maupun wanita.¹

Bagi setiap orang, pekerjaan merupakan hal yang penting sebagai sumber penghasilan untuk keperluan hidup. Orang yang tidak mempunyai pekerjaan jelas mengalami stres, apalagi jika ia mempunyai tanggungan yang menggantungkan nasib kepadanya. Tetapi orang yang mempunyai pekerjaan juga tidak terlepas dari stres.

Beberapa unsur yang mempengaruhi stres di tempat kerja tersebut antara lain rasa aman atas pekerjaannya *(job security)*, suasana tempat kerja dan kebersihan udara tempat kerja. Tingkat

1

¹ Farid Mashudi, *Psikologi Konseling*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2011), h. 183

kesulitan pekerjaan juga dapat mempengaruhi stres kerja. Apalagi jika karyawan masih tergolong baru. Akibatnya karyawan mudah merasa marah dan kesal.²

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Apabila stres ini terlalu besar maka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Dalam kehidupan sehari-hari stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang membuat kita mengalami tekanan mental atau beban kehidupan, suatu kekuatan yang mendesak yang mengganggu keseimbangan karena masalah atau tuntutan penyesuaian diri.³ Akibatnya, ada konsekuensi yang konstruktif maupun destruktif bagi perusahaan maupun pegawai yang dapat mempengaruhi penurunan atau peningkatan usaha dalam jangka waktu pendek maupun jangka panjang.

Dalam kapasitasnya sebagai karyawan, manusia memiliki keterbatasan antara lain mengalami kelelahan dan terbatasnya tenaga. Apabila dihadapkan pada pekerjaan yang berat serta tuntutan kerja yang tinggi dari perusahaan, karyawan sering mengalami kecemasan,

WIB

² M, diwawancarai oleh penulis, pada hari Senin 5 November 2018, Pukul 10.00

³ Laura A. King, *Psikologi Umum*, (Jakarta: Lirboyo Press, 2010), h. 97

kejenuhan, dan stres, terutama jika ia tidak mampu beradaptasi dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.⁴

Dari latar belakang di atas, penulis akan meneliti dan memberikan tindakan berupa layanan konseling dengan menggunakan pendekatan Rational Emotive Behavior Therapy (REBT) kepada beberapa karyawan yang mengalami stres kerja ringan di PT Polychem Indonesia Tbk Desa Mangunreja Kecamatan Puloampel. Di perusahaan ini terdapat 126 karyawan yang mengalami stres kerja ringan dan 14 karyawan mengalami stres kerja yang tergolong berat. Penulis tertarik melakukan penelitian ini karena di PT Polychem Indonesia Tbk belum ada penanganan khusus untuk mengatasi stres kerja pada karyawan. Dengan layanan konseling REBT ini penulis mencoba untuk mengatasi stres ringan pada karyawan yang membuat pikirannya tidak rasional menjadi rasional.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

⁴ Rosleny Marliani, *Psikologi Industri & Organisasi*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), h. 259

- 1. Apa saja gejala stres pada karyawan PT. Polychem Indonesia Tbk?
- 2. Bagaimana penerapan *Rational Emotive Behavior Therapy* dalam mengatasi stres pada karyawan PT. Polychem Indonesia Tbk?
- 3. Bagaimana hasil dari penerapan *Rational Emotive Behavior Therapy* dalam mengatasi stres pada karyawan PT. Polychem Indonesia Tbk?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan masalah yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui gejala stres pada karyawan PT. Polychem Indonesia Tbk.
- Untuk mengetahui penerapan Rational Emotive Behavior
 Therapy dalam mengatasi stres pada karyawan PT. Polychem
 Indonesia Tbk.
- Untuk mengetahui hasil dari penerapan Rational Emotive
 Behavior Therapy dalam mengatasi stres pada karyawan PT.

 Polychem Indonesia Tbk.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pemikiran guna memperluas pengetahuan tentang penerapan *Rational Emotive Behavior Therapy* untuk mengatasi masalah stres kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan pada perusahaan untuk mengatasi stres kerja pada karyawan.

b. Bagi masyarakat

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi yang menjadi perbandingan dalam melakukan penelitian sejenisnya di masa yang akan datang.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah suatu tindakan peneliti untuk menghindari kesamaan dalam mengarang karya ilmiah dan mencari perbedaan satu dengan yang lainnya. Dari kajian pustaka tersebut penulis mengambil beberapa skripsi terdahulu, antara lain:

Penelitian jurnal yang ditulis oleh Nurlia Karim mahasiswi
 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sam

Ratulangi Manado pada tahun 2013 dengan judul "Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado" dalam Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Hasil penelitian ini adalah konflik, beban kerja, waktu dan kepemimpinan secara bersama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan cafe Bambu Ekspress Manado. Konflik mempengaruhi prestasi kerja karyawan Cafe Bambu Ekspress Manado karena pada dasarnya prestasi kerja karyawan pada sebuah perusahaan akan berubah apabila terjadi konflik dalam pekerjaan pada perusahaan.⁵

2. Skripsi Riris Diyah Astuti mahasiswi Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul "Manajemen Stres Kerja pada Pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta" menyatakan bahwa sumber stres yang dialami oleh pegawai masing-masing devisi berbeda berdasarkan lingkungan, tuntutan pekerjaan dan beban kerja masing-masing devisi. Manajemen stres kerja melaui dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi. Pendekatan

⁵ Nurlia Karim, "Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Cofe Bambu Express", (Mahaiswi Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi Manado pada tahun 2013), h. 521. Website: https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/2725/2278

individu yaitu peningkatan kesadaran diri, pengurangan ketegangan, konseling atau psikoterapi, dan kegiatan olahraga para pegawai. Sedangkan pendekatan organisasi yaitu meningkatkan komunikasi, sistem penilaian dan ganjaran secara efektif, memperkaya tugas, pengembangan keterampilan, kepribadian dan pekerjaan.

3. Skripsi Ria Puspita Sari mahasiswi Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta" menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja dijelaskan oleh beberapa faktor. Pertama, pencapaian target pekerjaan, penurunan kineria karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta ditunjukkan dengan sikap karyawan yang tidak ramah terhadap tamu, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sering tidak masuk kerja atau absen, dan kurang cepat atau cekatan dalam melayani permintaan tamu. Kedua, pekerjaan yang berat, pekerjaan yang berat di Jambuluwuk Malioboro Boutique

⁶ Riris Diyah Astuti, "Manajemen Stres Kerja pada Pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta", (Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Prodi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016). Website: http://digilib.uinsuka.ac.id/22420/1/12240016 BAB-I IV-atau-V DAFTAR-PUSTAKA.pdf

Hotel Yogyakarta ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Karyawan vang Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta merasa tidak dihargai pekerjaannya karena hasil yang mereka dapatkan tidak sesuai. Ketiga, pekerjaan yang berbahaya, resiko yang harus diambil karyawan bagian dapur lebih tinggi daripada bagian lainnya sementara hasil yang didapatkan hampir sama dengan bagian lainnya, sehingga karyawan bagian dapur tidak akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Keempat, intimidasi dari atasan memberikan beban pekerjaan vang berat memberikan waktu yang singkat untuk menyelesaikannya membuat karyawan tidak maksimal dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Atasan sering memberikan teguran yang keras terhadap karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan membuat karyawan banyak yang frustasi.⁷

4. Skripsi Rika Fulaziat mahasiswi Universitas Maulana Hasanuddin Banten yang berjudul "Metode Zikir Ustad H.

⁷ Ria Puspita Sari, "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta", (Skripsi, Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta, 2015). Website: http://eprints.unv.ac.id/23037/1/RiaPuspitaSari 10408144021.pdf

Abdulilah untuk Menangani Remaja Akhir yang Mengalami Kecemasan Kerja" menyatakan bahwa terapi zikir yang dilakukan pada klien hanya membantu remaja yang mengalami kejengkelan, kejenuhan bahkan kecemasan di tempat kerja, dan proses terapinya kurang lebih 15 menit agar klien dapat mengingat bahwa Allah SWT selalu mengamati seluruh tindakan dan pikirannya, yang kemudian diaktualisasikan ke dalam bentuk pola pikiran dan tingkah laku.⁸

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian penulis yaitu penelitian di atas lebih berfokus kepada pengaruh stres terhadap prestasi karyawan dan beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres kerja. Sedangkan penulis lebih berfokus pada cara mengatasi stres yang dialami oleh karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

Stres kerja adalah gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan adanya ketidakseimbangan antara karakterisik kepribadian karyawan dan karakteristik aspek

⁸ Rika Fulaziat, "Metode Zikir Ustad H. Abdulilah Untuk Menangani Remaja Akhir Yang Mengalami Kecemasan Kerja", (Skripsi, Fakultas Dakwah Prodi Bimbingan Konseling Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2018)

pekerjaannya. 9 Faktor penyebab stres yang paling umum adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, karakteristik pekerjaan dan sebagainya. Sedangkan gejala yang timbul karena stres tersebut adalah kecemasan, kepuasan kerja berkurang, dan produktivitas menurun.

Pendekatan Rational Emotive Behavior Therapy (REBT) adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengatasi stres.¹⁰ Pendekatan Rational Emotive Behavior Therapy bertujuan untuk memperbaiki dan mengubah sikap, persepsi, cara berpikir, keyakinan serta pandangan karyawan yang irrasional menjadi rasional, sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan mencapai hidup yang optimal. Rational Emotive Behavior Therapy juga bertujuan untuk membantu karyawan agar dapat menerima kenyataan hidup secara rasional, dan membangkitkan rasa kepercayaan diri, nilai-nilai serta kemampuan diri.

Proses Konseling *Rational Emotive Behavior Therapy*:

1. Konselor berusaha menjelaskan kepada klien, bahwa masalah dihadapinya berkaitan dengan yang keyakinan irrasional, oleh karena itu konselor membimbing klien bagaimana cara berpkir rasional

⁹ Rosleny Marliani, *Psikologi Industri...* h. 262 ¹⁰ Farid Mashudi, *Psikologi Konseling...* h. 229

dan mampu memisahkan anatara berpikir rasional dan irrasional.

- Setelah klien menyadari gangguan emosional yang bersumber dari berpikirnya yang irrasional, maka konselor menunjukkan pemikirannya yang irrasional dan berusaha mengubah keyakinan menjadi rasional.
- Konselor berusaha meyakinkan agar klien menghindarkan diri dari berpikir irrasional dan konselor berusaha menguhungkan antara ide-ide irrasional dengan proses penyalahan dan perusakan diri.
- 4. Konselor menantang klien agar lebih berpikir rasional dan membuang jauh-jauh berpikir irrasional.¹¹

Setelah melaksanakan keempat tahapan tersebut, penulis melakukan evaluasi untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas dalam penerapan *Rational Emotive Behavior Therapy* pada karyawan.

Dari teori di atas, maka kerangka pemikiran dalam penerapan Rational Emotive Behavior Therapy pada karyawan adalah sebagai berikut:

¹¹ Agus Sukirno, Keterampilan dan Teknik Konseling, (Serang: A-Empat, 2015), h.

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran dalam Penerapan *Rational Emotive Behavior Therapy*(REBT)



Hasil penerapan REBT pada karyawan yang mengalami stres kerja.

Karyawan mampu berpikir rasional dan menghilangkan stres kerja

G. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah jenis penelitian kualitatif. Penulis akan menggambarkan dan menguraikan secara faktual apa yang dilihat dan ditemukan dari objek penelitian ini. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari seseorang dan perilaku yang dapat diamati. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan, data diambil secara langsung dari lokasi penelitian dengan menggunakan tindakan *Rational Emotive Behavior Therapy (REBT)* untuk mengatasi stres pada karyawan.

2. Subjek dan Objek

a. Subjek penelitian

Pada kasus stres kerja karyawan ini penulis meneliti secara langsung responden 4 karyawan yang mengalami stres kerja di PT. Polychem Indonesia Tbk berjenis kelamin laki-laki yang telah direkomendasikan oleh bagian HRD.

¹² Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1993), h. 32

b. Objek penelitian

Objek dari penelitian ini adalah gejala-gejala stres yang dialami oleh karyawan dan penerapan *Rational Emotive Behavior Therapy* untuk mengatasi karyawan yang mengalami stres kerja.

c. Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah di PT. Polychem Indonesia Tbk di Kecamatan Puloampel Kabupaten Serang.

d. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada 15 Juli 2019 sampai dengan 13 Agustus 2019.

3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan teknik-teknik yang sesuai dengan pedoman akademis dalam mengumpulkan data-data sebagai berikut:

a. Observasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model observasi partisipatif, selain penelitian dengan melakukan pengamatan terhadap psikologis yang dialami oleh para responden peneliti juga memberikan intervensi yaitu berupa tahapan konseling dan terapi yang bertujuan untuk membantu para responden mengatasi stres pada karyawan.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses berdialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk mengambil informasi kebenaran dari yang terwawancara. Penulis melakukan wawancara langsung dengan karyawan agar mendapatkan informasi karyawan yang sedang mengalami stress kerja. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan data mengenai sebab ia stres secara singkat.

c. Daftar Cek Masalah

Daftar cek masalah adalah daftar berisi pertanyaanpertanyaan yang merupakan masalah yang diasumsikan biasa dialami oleh individu dalam tingkat perkembangan tertentu. DCM digunakan untuk mengungkap masalahmasalah yang dialami oleh individu, dengan merangsang atau memancing individu untuk mengutarakan masalah yang pernah atau sedang dialaminya.

5. Analisis Data

Analisis data merupakan proses terakhir dalam peneitian. Setelah data yang terkumpul melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan tindakan konseling maka langkah selanjutnya adalah data tersebut disusun secara sistematis, kemudian diklasifikasi untuk dianalisis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, setelah itu disajikan dalam bentuk laporan ilmiah.

6. Tindakan

Dalam penelitian ini peneliti mendeskripsikan, menginterpretasi dan menjelaskan situasi sosial dengan melakukan perubahan atau intervensi dengan tujuan perbaikan atau partisipasi. Penelitian yang berupa tindakan merupakan bentuk penyelidikan yang bersifat memperbaiki suatu kondisi dengan memanfaatkan berbagai data yang terkumpul sebagai bahan untuk merefleksi dan tindakan tersebut dilakukan berulang-ulang kemudian dalam setiap pengulangan terjadi perbaikan-perbaikan. Dalam penelitian tindakan ini peneliti menggunakan tindakan Rational Emotive Behavior Therapy (REBT).

H. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui pembahasan secara global tentang penelitian ini, maka penulis membaginya dalam lima bab di mana

setiap babnya mempunyai spesifikasi pembahasan dan penekanan mengenai topik tertentu sebagai berikut:

Bab pertama, pendahuluan yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua, kajian teoritis, meliputi: *Rational Emotive Behavior Therapy* dan stres kerja

Bab ketiga, gambaran umum karyawan meliputi : profil karyawan, permasalahan yang dihadapi karyawan dan gejala yang dialami oleh karyawan.

Bab keempat, pada bab ini akan menguraikan penerapan Rational Emotive Behavior Therapy yang meliputi: penerapan Rational Emotive Behavior Therapy dalam mengatasi stres pada karyawan dan hasil dari penerapan Rational Emotive Behavior Therapy dalam mengatasi stres pada karyawan.

Bab kelima, penutup yang meliputi: kesimpulan dan saran.