

BAB I

PENDAHULUAN

Dinamika yang terjadi dalam dunia kerja, tidak terlepas dari problem individu (karyawan) dan lingkungannya. Target kerja merupakan hal pokok yang dominan menjadi problem hampir setiap karyawan dan hal-hal lain cenderung mewarnai problem karyawan dalam bekerja. Harus disadari oleh setiap karyawan, bahwa pilihan untuk masuk dalam lingkungan dunia kerja adalah menerima segala risiko yang muncul dan dampak dari dinamika kerja yang terjadi.

Menurut Survei *International Labour Organization* (ILO) pada 2020-2022 menyebutkan, sebanyak 63% pekerja di Indonesia mengalami tekanan di lingkungan kerjanya yang berdampak pada perasaan sedih serta tidak nyaman saat di tempat kerja. Dalam kondisi ini, menurut Dewi Sumaryani Guru Besar Ilmu Kedokteran Komunitas Universitas Indonesia, maka lingkungan kerja (perusahaan) mulai perlu menitikberatkan pada upaya psikososial melalui beban kerja dan hubungan antar rekan kerja (lingkungan) agar lebih memudahkan deteksi masalah psikososial pekerja (Maulidin, 2023).

Keberadaan tekanan sosial karyawan dalam korporasi di dunia kerja telah menyorot perhatian dan menjadi isu dunia. *World Health Organization* (WHO) dan beberapa organisasi dunia memberi *warning* masalah ini, bahkan dalam *World Economic Forum* tahun 2023 menyatakan, bahwa isu tentang dampak dari keberadaan tekanan pekerjaan yang dialami pekerja telah mengambil porsi 60% permasalahan pekerja di korporasi, bahkan berdampak bagi 90% dari mereka yang menjadi tidak aktif secara ekonomi (Likoi., dkk. 2024).

Mental Health America tahun 2019 menemukan kasus, bahwa 9 dari 10 parapekerja global memberi laporan stress serta tekanan di tempat kerja mempengaruhi pekerja dan kesehatannya (Firdausyan, dkk., 2023). Bukan hanya sebatas tempat kerja dan lingkungannya, Deloitte (2017) menambahkan, jam kerja yang panjang juga memberi dampak kuat bagi mental pekerja dan kesehatannya. Jam kerja panjang (lebih 40 jam seminggu) memberi dampak pada naiknya depresi; kecemasan; sulit tidur; serta menimbulkan penyakit. Rojas dkk. (2019) menemukan bahwa yang menjadi faktor mengganggu karyawan di tempat kerja meliputi beban kerja yang berlebihan, target waktu yang dibuat dan pembagian

peran serta tanggungjawab yang tidak adil, kontrol yang longgar, jam kerja yang fleksibel, tuntutan emosional fisik mental yang tinggi, dan kurangnya apresiasi yang diberikan, dan terjadinya intimidasi atau diskriminasi dari atasan.

Kasus tekanan dan problematika dalam pekerjaan ditemukan di Serang Kabupaten Banten, dimana seorang karyawati pabrik mengalami depresi karena mendapat tekanan dari atasannya. Kejadian yang dialami karyawati tersebut mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya akibat kekesalan yang dirasakan atas tekanan kerja dan ancaman yang diberikan atasannya (Amalia, 2025).

Pada kasus lain, seorang pria 32 tahun di Jakarta yang menduduki posisi manajer di sebuah perusahaan swasta bunuh diri karena tekanan kerja di tempatnya bekerja. Korban diduga tidak kuat menerima tekanan kerja sebagai seorang manajer yang harus bertanggung jawab atas pekerjaan bawahannya dan pekerjaannya sendiri, yang berujung pada ketidakmampuan mengendalikan emosi untuk berpikir logis, sehingga harus mengambil jalan pintas tersebut (Kumparannews, 2022).

Permasalahan terkait dengan tekanan kerja dan problematika kerja, juga dialami oleh manajemen dan karyawan CV Mahakarya Prestasindo yang berdiri sejak tahun 2006. Dampak dari persaingan bisnis yang ketat, memberi efek tekanan kerja bagi karyawan. HRD CV Mahakarya Prestasindo memberikan informasi bahwa kondisi persaingan ini langsung maupun tidak langsung memberi tekanan pada manajemen dan karyawan, yang pastinya berpengaruh pada kualitas emosi dan mental karyawan, dan itu merupakan hal biasa. Beberapa karyawan CV Mahakarya Pretasindo memberi informasi, bahwa beban kerja yang tinggi dan tekanan dari berbagai sisi lainnya, membuat karyawan tidak nyaman bekerja. Tekanan beban kerja yang demikian berpengaruh pada emosi, fisik, mental, dan sikap karyawan dalam menghadapi situasi tersebut.

Kemampuan menghadapi tekanan kerja, merupakan faktor pendukung karyawan dalam mencapai tingkat produktivitas optimal (Prasetya., dkk. 2023). Permasalahan yang berpotensi mengganggu kondisi kerja karyawan di CV Mahakarya Prestasindo diperoleh informasi dari beberapa karyawan dan HRD umumnya bersumber dari tekanan kerja, ketidakpuasan atas kebijakan

manajemen, lingkungan kerja, dan pemberian kompensasi (gaji) telah berkontribusi mempengaruhi emosi karyawan, kesehatan fisik karyawan, ketidaknyamanan bekerja, yang bermuara pada rendahnya produktivitas. Kondisi ini merupakan gejala dari kesehatan mental karyawan yang rendah.

Kesehatan mental dijelaskan lebih komprehensif dan melihatnya secara “positif” oleh Frank, L.K (dalam Rafifah., dkk. 2022) bahwa Kesehatan pada Mental adalah individu yang berusaha tumbuh dan berkembang di kehidupannya, bertanggungjawab dan menyesuaikan diri pada lingkungannya, berpartisipasi dalam menjaga aturan sosial serta budaya yang berlaku. Zakiyah Darajat, seorang ahli psikologi agama berpendapat bahwa kesehatan mental seseorang akan membawa dampak pada diri sendiri dan orangdisekitar (Likoi., dkk. 2024).

Faktor-faktor yang memberi pengaruh pada kesehatan mental karyawan menurut Semiun (dalam Rafifah., dkk. 2022) diantaranya; kemampuan membawa diri agar masuk dengan lingkungan sekitar, kemampuan terbebas dari kecemasan dan ketegangan (stres), kemampuan terbebas dari rasa ketidakpuasan, kematangan pribadi, menggunakan kapasitas diri secara optimal, berperilaku normal, menggunakan dan menghargai kekuatannya, serta memegang teguh nilai keagamaan. Menurut Prakoso (2023) Mengenal dan memahami pribadi sendiri, akan sangat membantu individu memahami diri sendiri, dan mengatasi konflik atau masalah psikologis (stres) yang mungkin muncul.

Teori Bastaman (dalam Riadi, 2021) menjelaskan, kesehatan mental karyawan dapat diukur melalui aspek, seperti; orientasi klasik (keluhan tertentu), orientasi penyesuaian diri (mengembangkan diri sesuai tuntutan lingkungan), dan orientasi pengembangan potensi (diberi kesempatan untuk pengembangan potensi sehingga dihargai diri sendiri dan orang lain).

Beberapa penelitian memperlihatkan faktor yang mempengaruhi kesehatan mental, seperti penelitian Likoi., dkk. (2024) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan pada kesehatan mental karyawan. Prasetya., dkk. (2023) mendeskripsikan beban kerja berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan. Penelitian Hanifah (2024) menyimpulkan faktor stress kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kesehatan mental karyawan.

Faktor psikologis menjadi sorotan yang memberi dampak pada kesehatan mental di lingkungan korporasi, salah satunya adalah stres. Stres kerja muncul dari sesuatu yang tidak sesuai dengan harapan. Stress kerja yang tak teratasi dengan baik, memberi dampak Negatif bagi Kesehatan mental pekerja, yang pada akhirnya memberi dampak negatif pada produktivitas, prestasi, dan sebagainya (Ketaren, 2024). Pada sisi lain, stres kerja yang berkepanjangan berpotensi memicu timbulnya penyakit mental, seperti depresi, kecemasan, dan penderitaan bagi seorang karyawan (Prasetya., dkk.2023).

Stres akibat pekerjaan dapat mengakibatkan gangguan kesehatan mental. Maka dari itu stres kerja tidak bisa disepelekan, dan harus segera diatasi menemukan solusi penyebab stres kerja tersebut. Hal ini disampaikan oleh psikiater Ayesha Devina. Stres kerja sampai pada tahap kronis berakibat pada disfungsi sosial dan menutup diri bahkan hingga mengganggu kesehatan mental dan fisik. Contoh kasus yang dialami Nugraha Riyadi (23 tahun) yang mengaku sering merasakan stres akibat tuntutan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja dan membuatnya lelah secara mental (Belekubun, 2022).

Stres kerja dapat terjadi pada saat faktor yang berhubungan dengan pekerjaan berinteraksi dengan individu, yang menghasilkan perubahan psikologis dan atau fisiologis individu tersebut (Cahyono, 2022). Lazarus & Folkman (dalam Rahmayanty., dkk. 2021) menjelaskan, stres kerja merupakan kondisi psikologis, dimana tidak sesuai antara tuntutan lingkungan terhadap potensi seseorang, serta kemampuan yang dimiliki tidak sesuai pada tuntutan lingkungan menjadi ancaman kesejahteraan individu. Beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja seperti, lingkungan kerja dan beban kerja, sifat pekerjaan, kemandirian dalam kebebasan kerja, dan tingkat kesulitan kerja (Sunyoto, 2020).

Tingkat stres karyawan menurut Fahmi (2019) dapat diukur melalui beberapa aspek seperti; kemampuan berpikir (berpikir logis, fokus kerja, beban pikiran), fisik (semangat, sakit, kelelahan), produktivitas (pencapaian target, manajemen waktu, beban pekerjaan), dan kualitas kontrol (kemampuan mengatasi masalah, mengendalikan perasaan/keinginan, mampu berpikir positif).

Korelasi stres kerja dengan kesehatan mental ditemukan dalam penelitian Likoi., dkk. (2024) dengan topik penelitian Analisis Kecerdasan Spritual, Stres

Kerja dan Kesehatan Mental, menyimpulkan bahwa stress kerja menjadi faktor berpengaruh positif signifikan yang memberi pengaruh kesehatan Mental, dimana tingkat korelasi positif 0,453 dengan probabilitas $0,00 < 0,05$. Darmawan, dkk., (2025) menyimpulkan, stres kerja berpengaruh signifikan pada kesehatan Mental karyawan, baik secara fisik, mental dan perilaku. Kondisi tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Demikian pula hasil penelitian Desputri & Susilawati (2024), stres kerja berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan.

Kemampuan mengendalikan stres kerja merupakan kunci utama menghindari penurunan kesehatan mental dan kesehatan fisik karyawan. Fenomena stres kerja yang dialami karyawan CV Mahakarya Prestasindo oleh tekanan kerja, ketidakpuasan, lingkungan kerja, dan pemberian gaji, menarik diteliti lebih dalam, terutama menganalisis kemampuan karyawan mengendalikan stres kerja untuk mengantisipasi kesehatan mental karyawan yang menurun.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan di lingkungan CV Mahakarya Prestasindo tersebut, maka dilakukan penelitian untuk mengetahui hubungan stres kerja dan kesehatan mental dengan judul **“Hubungan Stress Kerja Terhadap Kesehatan Mental Pada Karyawan CV. Mahakarya Prestasindo”**.

Berdasarkan permasalahan latar belakang penelitian, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “Apakah ada hubungan stres kerja terhadap kesehatan mental pada karyawan CV. Mahakarya Prestasindo ?”. Tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan stress kerja terhadap kesehatan mental Karyawan CV. Mahakarya Prestasindo. Diharapkan hasil penelitian dapat memberi Manfaat teoritis dan Manfaat praktis: Manfaat teoritis; diharapkan penelitian berikut dapat menjadi sumber informasi, bahan rujukan, dan menambah wawasan keilmuan bagi mahasiswa dan akademisi. Manfaat Praktis; diharapkan penelitian berikut dapat bermanfaat bagi karyawan dalam mengendalikan stres di lingkungan kerja, agar terhindar dari gangguan kesehatan mental, serta dapat membantu HRD mengidentifikasi tingkat stres dan tingkat kesehatan mental karyawan untuk segera mengambil tindakan. 3. Bagi Peneliti lain, menjadi bahan literasi dalam melakukan penelitian atau membuat artikel dengan topik sama di masa mendatang.