

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah : (a) Beban kerja yang berlebihan, (b) Tekanan atau desakan waktu, (c) Kualitas supervisi yang jelek, (d) Iklim politis yang tidak aman, (e) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, (f) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, (g) Kemenduaan peranan (*role ambiguity*), (h) Frustrasi, (i) Konflik antar pribadi dan antar kelompok, (j) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, (k) Berbagai bentuk perubahan (Asih, dkk, 2018).

Stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi / perusahaan. Penyebab stres "*off-the-job*" antara lain: (a) Kekuatan finansial (b) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak (c) Masalah-masalah fisik (d) Masalah-masalah perkawinan (seperti perceraian) (e) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal (f) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Kondisi stres kerja juga dialami oleh Generasi Milenial. Generasi milenial merupakan generasi yang lahir di antara tahun 1980-an dan 2000-an. Kelompok

usia itu kini mulai memasuki tempat kerja. Bahkan hasil penelitian terbaru dari *Mental Health Foundation* (MHF) menemukan generasi milenial lebih stres dibandingkan kelompok usia lain yang lebih tua seperti pada generasi X. Studi itu menemukan sebanyak 28 persen generasi milenial yang berada dalam rentang usia antara 18 hingga 38 tahun merasa lebih tertekan dibandingkan rekan kerja yang lain. Sementara pada Gen-X yang berusia antara 53 hingga 71 tahun, stres hanya dirasakan oleh sekitar 12 persen saja. Sebanyak 34 persen kaum milenial juga merasa stres membuat mereka kurang produktif di tempat kerja. Sedangkan hanya 19 persen kelompok usia yang lebih tua merasakan hal serupa. Secara keseluruhan, survei yang dilakukan pada sekitar 4.500 orang itu juga menemukan hanya 14 persen saja yang nyaman berbicara tentang stres mereka dengan manajer (Grange, 2018). Karena yang dapat kita ketahui, gangguan mental yang terdapat Survei Global Health Data Exchange tahun 2017 menunjukkan, ada 27,3 juta orang di Indonesia mengalami masalah kejiwaan. Hal ini berarti, satu dari sepuluh orang di negara ini mengidap gangguan kesehatan jiwa. Wicaksono (2021) berpendapat bahwa generasi milenial adalah generasi yang cukup menantang. Hal itu disebabkan karena mereka memiliki tugas perkembangan yang cukup berat serta adanya tekanan ekspektasi dari lingkungan. Sehingga penting bagi milenial untuk dapat mengelola kesehatan mentalnya dan juga kesehatan mental orang lain, dengan cara Mempertahankan Hubungan Sosial artinya memiliki relasi yang bermakna, lebih percaya diri, dan bersikap optimis adalah hal yang dapat menumbuhkan hubungan positif dengan rekan kerja dan teman sejawat, memiliki *me time* yang dimaksud adalah lakukan kegiatan yang disukai

disela-sela kesibukan, seperti meminum kopi dan mendengarkan musik di cafe, pola hidup sehat artinya gizi memainkan peran penting untuk menunjang fungsi otak dan kekebalan tubuh. Bahkan asupan zat gizi dari makanan turut membantu menurunkan kadar hormon kortisol dan adrenalin yang meningkat saat stres. Selain itu, tidur cukup delapan jam satu hari juga sangat dianjurkan, terakhir yaitu Mantapkan Tujuan saat waktu luang gunakan untuk memikirkan tujuan dan keinginan yang ingin dicapai, bertindak mengalir tanpa tujuan juga akan mempengaruhi kesehatan mental di kemudian hari. (Wicaksono, 2021)

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Habib Umar bin Hafidz (2018) berkata *“Muslim yang bijak, setiap detiknya adalah sangat berharga. Hingga di sosial media pun, dia dijadikan sebagai ladang amal dan pahala”*. Maka dari itu kita sebagai generasi milenial menjadikan tv, hp, internet dan alat-alat teknologi lainnya sebagai pelayan dan

pembantu untuk agamamu, jika tidak maka alat-alat itu akan merusak dirimu, sedangkan engkau akan tertawa karena tidak menyadarinya. Maka, penting bagi generasi milenial memahami dan mempraktikkan makna agama secara benar. Islam adalah agama *Rahmatan Lil Alamin* yaitu memberikan manfaat dan kasih sayang kepada alam, membuka ruang kebebasan berpendapat, serta mengenal dan menghargai keragaman yang ada, (Halim, 2018).

Budaya organisasi sebagai karakteristik pada suatu organisasi untuk kemudian menjadi pedoman bagi organisasi dengan cara yang membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi sendiri berfungsi sebagai norma perilaku serta nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh setiap anggota organisasi dan yang digunakan sebagai dasar tata tertib organisasi.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Jadi motivasi kerja merupakan Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik. “Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah

menunaikan yang fardhu (seperti shalat, puasa, dan lainnya).” (*HR. Ath-Thabrani dan Al-Baihaqi*), (Erlangga, 2009).

Salah satu faktor penting dalam mengelola suatu usaha adalah menentukan jam kerja. Jam kerja adalah banyaknya lama waktu kerja dalam sehari (Asmie, 2008). Peraturan mengenai Ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Dimana, Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu:

- a. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- b. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Generasi milenial yang bekerja pada perusahaan di Jakarta dan sedang menjalani studi (kuliah), juga harus memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan dilaksanakan, memberi keutamaan kerja menurut kepentingan di banding apapun, mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan yang banyak, mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi, menetapkan masa selesainya pekerjaan, kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan, menyadari nilai waktu dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan, membentuk daftar penggunaan waktu kerja, menilai keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan, mempunyai system arsip penyimpanan informasi yang lengkap.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengetahui tingkat stres kerja yang dialami oleh generasi milenial yang bekerja pada perusahaan di Jakarta dan sedang menjalani studi (kuliah). Sehingga nantinya peneliti bisa menemukan suatu landasan teori atau inovasi baru, agar nantinya usia untuk generasi milenial atau usia seterusnya dapat menjalani masa depan dengan sehat dan di dasari oleh nilai-nilai agama Islam yang kuat. Hingga nanti nya bisa mengembangkan cara agar perusahaan-perusahaan di Jakarta untuk memberikan budaya organisasi, motivasi kerja, dan jam kerja yang layak bagi kesehatan mental di semua kalangan usia termasuk generasi milenial.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, motivasi kerja dan jam kerja dan stres kerja pada karyawan generasi milenial yang sedang studi lanjut?
2. Apakah budaya organisasi, motivasi kerja, dan jam kerja dapat di jadikan model yang berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pada karyawan generasi milenial yang sedang studi lanjut?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pada karyawan generasi milenial yang sedang studi lanjut?
4. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat stres kerja pada karyawan generasi milenial yang sedang studi lanjut?
5. Apakah pengaruh jam kerja terhadap tingkat stres kerja pada karyawan generasi milenial yang sedang studi lanjut?
6. Bagaimana pandangan Islam terhadap budaya organisasi, motivasi kerja, jam kerja dan tingkat stres kerja pada karyawan generasi milenial yang sedang studi lanjut?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran budaya organisasi, motivasi kerja, dan jam kerja dapat di jadikan model yang berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pada karyawan generasi milenial yang bekerja pada sebuah perusahaan di Jakarta dan sedang studi lanjut.
2. Untuk mengetahui dan memahami budaya organisasi terhadap tingkat stres kerja pada karyawan generasi milenial yang bekerja pada sebuah perusahaan di Jakarta dan sedang studi lanjut.

3. Untuk mengetahui dan memahami motivasi kerja terhadap tingkat stres kerja pada karyawan generasi milenial yang bekerja pada sebuah perusahaan di Jakarta dan sedang studi lanjut.
4. Untuk mengetahui dan memahami jam kerja terhadap tingkat stres kerja pada karyawan generasi milenial yang bekerja pada sebuah perusahaan di Jakarta dan sedang studi lanjut.
5. Untuk mengetahui dan memahami budaya organisasi, motivasi kerja, dan jam kerja dapat di jadikan model yang berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pada karyawan generasi milenial yang bekerja pada sebuah perusahaan di Jakarta dan sedang studi lanjut.
6. Untuk mengetahui dan memahami budaya organisasi, motivasi kerja, dan jam kerja dapat di jadikan model yang berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pada karyawan generasi milenial yang bekerja pada sebuah perusahaan di Jakarta dan sedang studi lanjut dalam sudut pandang Islam.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

a. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Memperkaya ilmu tentang Pendidikan dan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan tingkat stres kerja pada karyawan generasi milenial yang bekerja pada sebuah perusahaan di Jakarta dan sedang studi lanjut.

b. Referensi peneliti lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya di bidang sumber daya manusia dan ekonomi khususnya yang berkaitan dengan tingkat stres kerja pada karyawan generasi milenial yang bekerja pada sebuah perusahaan di Jakarta dan sedang studi lanjut.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung pada mahasiswa, perusahaan serta mengetahui masalah yang sering terjadi di kalangan karyawan generasi milenial yang bekerja pada sebuah perusahaan di Jakarta dalam menghadapi tingkat stres kerja dan sedang studi lanjut dan yang ada kaitannya dengan budaya organisasi, motivasi kerja, dan jam kerja.