

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Lazimnya manusia yang sudah berumur matang dan sempurna akal memiliki keinginan bekerja untuk mencukupi keperluan hidup dirinya sendiri atau orang lain yang ditanggungnya. Ada berbagai pekerjaan, dari pekerjaan yang memerlukan keahlian intelektual yang tinggi dan juga pekerjaan yang memerlukan kemampuan fisik yang tinggi. Setiap orang pastinya akan memilih pekerjaan yang setara dengan kemampuannya.<sup>1</sup> Salah satu pekerjaan yang dianggap sejumlah masyarakat lebih mengutamakan kemampuan fisik yaitu karyawan pabrik yang lebih dikenal dengan sebutan buruh pabrik.

Karyawan produksi menghadapi tantangan lebih dari sekadar beban kerja yang berat. Jika produk gagal memenuhi standar kualitas, karyawan harus mengganti kerugian dengan uang mereka sendiri, sehingga dapat menambah beban keuangan. Hal ini tentunya terlalu memberatkan apalagi jika dilihat keadaan ekonomi buruh rata-rata tingkat menengah ke bawah. Selain dituntut bekerja teliti dan tangkas, kadang kala karyawan pada bagian produksi dituntut lembur untuk mengatasi masalah-masalah yang mendesak. Selain itu, para karyawan produksi sering kali harus menghadapi kondisi kerja yang tidak menguntungkan, termasuk tingkat kebisingan yang tinggi dan suasana lainnya yang membuat mereka tidak

---

<sup>1</sup> Abdul Samad Asaf, "Upaya Pemenuhan Kebutuhan Dasar Manusia," *Jurnal Ilmiah Cakrawarti* 2, no. 2 (2020): 26–31, <https://doi.org/10.47532/jic.v2i2.126>.

nyaman. Sesuai dengan pendapat Robbins bahwa faktor pemicu stres adalah faktor lingkungan yaitu, kondisi fisik kerja seperti suara bising, vibrasi, hygiene. Selanjutnya, faktor organisasi seperti beban kerja dan peraturan/kebijakan yang diterapkan salah satunya kerja lembur. Kemudian, faktor individu terkait masalah ekonomi. Sependapat dengan Smith, ia mengemukakan bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan muncul dari kondisi di dalam tempat kerja, seperti lingkungan yang ditandai dengan tingkat kebisingan yang tinggi dan ventilasi udara yang tidak memadai.<sup>2</sup>

Karyawan pabrik bagian produksi yang harus berhadapan dengan *stressor* yang telah disebutkan di atas pastinya akan mencoba dan berusaha beradaptasi dengan keadaan tersebut atau mengurangi kondisi stres. Ketika karyawan berjuang untuk beradaptasi atau mengurangi stres yang sedang berlangsung, situasi ini akan terus berlanjut dan mengakibatkan stres bagi individu tersebut. Noviansyah berpendapat bahwa stres pada karyawan berawal dari kurangnya kemampuan untuk mempertemukan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik dari dalam diri maupun dari luar. Semua jenis stres pada dasarnya berasal dari kurangnya kesadaran diri akan keterbatasan yang dimiliki.<sup>3</sup> Kegagalan untuk mengatasi keterbatasan ini dapat menimbulkan frustrasi, konflik, kecemasan, dan rasa bersalah yang merupakan jenis-jenis stres yang mendasar.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017: 148).

<sup>3</sup> Noviansyah and Zunaidah, "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 9, no. 18 (2011): 45.

<sup>4</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th edition (New York: McGraw-Hill Irwin, 2011: 246).

Anoraga mendefinisikan stres sebagai respons fisik dan mental seseorang terhadap gangguan atau ancaman yang dirasakan sebagai akibat dari perubahan lingkungannya.<sup>5</sup> Kemudian Handoko, stres adalah suatu kondisi ketegangan yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kesejahteraan seseorang secara keseluruhan. Stres kerja yang berlebihan, sebagai konsekuensinya, dapat membahayakan kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungannya, yang pada akhirnya menimbulkan berbagai gejala stres yang dapat mengganggu kinerja karyawan.<sup>6</sup> Menurut Robbins, selama stres seseorang akan menunjukkan gejala-gejala tertentu yang ditandai dengan tiga gejala di antaranya gejala fisiologis seperti perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung, timbul sakit kepala dan terparah yaitu serangan jantung. Selanjutnya, gejala psikologis seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, keras kepala dan suka menunda-nunda pekerjaan. Lalu terakhir adalah gejala perilaku seperti perubahan-perubahan pada produktivitas, makan, merokok, minuman keras, gelisah, gangguan tidur dan keluar dari pekerjaan.<sup>7</sup> Stres kerja dapat berdampak buruk. Harras, dkk menyebutkan beberapa akibat dari stres kerja yaitu, kesehatan akan menurun, suasana hati yang menjadi kacau, pikiran jadi terganggu seperti menurunkan tingkat konsentrasi karyawan, berperilaku tidak baik misalnya bermalas-malasan saat bekerja.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Umi Anugerah Izzati and Olievia Prabandini Mulyana, *Psikologi Industri & Organisasi* (Jawa Timur: Bintang Surabaya, 2019: 56).

<sup>6</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001: 200).<sup>1</sup>

<sup>7</sup> Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, and Katherine E. Breward, *Essentials of Organizational Behaviour*, Canadian edition (Don Mills, Ontario: Pearson Canada Inc., 2018: 338).

<sup>8</sup> Hadyati Harras, Endang Sugiarti, and Wahyudi Wahyudi, *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa*, 1 (Tangerang Selatan: Unpam Press, 2020: 338).

Sebuah ilustrasi tentang dampak buruk dari stres pada karyawan terlihat jelas dalam sebuah kejadian. Pada bulan Mei 2020, publik Indonesia dikejutkan dengan berita tragis bunuh diri Hartono. yang berusia 45 tahun, seorang buruh pabrik sepatu di Tangerang. Berdasarkan hasil penyelidikan Hartono nekat menghabisi nyawanya sendiri pada tanggal 30 April 2020 karena stres masalah ekonomi akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pandemi dan ditambah lagi Hartono harus menanggung biaya istrinya yang dirawat di rumah sakit karena kecelakaan.<sup>9</sup> Terlihat di sini Hartono mengalami faktor stres dari organisasi dan individu. Situasi yang dialami Hartono mencerminkan dampak stres yang mendalam, yang terlihat dari tindakan ekstremnya untuk bunuh diri yang didorong oleh rasa frustrasi yang tinggi. Namun, kasus ini tidak berdiri sendiri, karena merupakan salah satu dari sekian banyak kasus yang terjadi di dunia dan di Indonesia yang menunjukkan dampak buruk dari stres kerja terhadap karyawan.

Menurut survei yang dilakukan oleh PPM Management pada tahun 2020, 80% karyawan Indonesia mengalami gejala stres, mulai dari tingkat sedang hingga berat.<sup>10</sup> Kemudian, negara lain salah satunya di Singapore, publikasi *Cigna 360 Well-Being Survey Well & Beyond* pada tahun 2019 menunjukkan stres secara umum, menurut survei yaitu 84% responden melaporkan pengalaman stres, sementara 13% menganggap bahwa stres yang mereka alami sulit untuk diatasi.

---

<sup>9</sup> Joniansyah Joniansyah, "Diduga Stres, Buruh Pabrik Di Tangerang Akhiri Hidup," *Www.Tempo.Co*, May 1, 2020, <https://metro.tempo.co/read/1337572/diduga-stres-buruh-pabrik-di-tangerang-akhiri-hidup>.

<sup>10</sup> Ade Miranti Karunia, "Survei PPM Manajemen: 80 Persen Pekerja Mengalami Gejala Stres Karena Khawatir Kesehatan," *Kompas.Com*, 2020, <https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir>.

Penyebab stres utama mencakup masalah keuangan pribadi sebanyak 17%, tekanan pekerjaan sebanyak 16%, dan masalah kesehatan pribadi sebanyak 14%. Kemudian, stres di tempat kerja: Sebanyak 87% pekerja mengaku mengalami stres, dengan 12% menganggap bahwa stres mereka sulit untuk diatasi. Dari mereka yang bekerja, 64% menyatakan berada di lingkungan kerja yang "selalu aktif". Kurangnya dukungan dari perusahaan, meskipun 46% responden menerima dukungan, hanya 28% yang merasa dukungan tersebut memadai. Sebanyak 38% mengakui bahwa mereka sama sekali tidak mendapatkan dukungan manajemen stres. Masalah waktu kerja, sebanyak 26% di antara mereka yang menganggap diri mereka kekurangan waktu mengalami stres yang sulit ditangani, berbeda dengan hanya 9% di antara mereka yang memiliki persepsi berbeda.<sup>11</sup>

PT. Mantuil raya merupakan industri yang bergerak dalam bidang perkayuan, menghasilkan dowel dari molding yang nantinya akan di ekspor ke berbagai negara seperti Jepang, Australia dan Singapore. Sebagai data awal, penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya pada tanggal 8 September 2022. Saat dilakukan sesi wawancara mengenai gejala stres, dijelaskan gejala stres pada masing-masing orang hampir sama mereka mengalami gejala fisiologis seperti sakit kepala dan detak jantung terasa semakin cepat, salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor organisasi karena tuntutan tugas, beban kerja dan diharuskan kerja lembur jika terdapat pesanan mendesak.

---

<sup>11</sup> "Cigna 360 Well-Being Survey Well & Beyond," 2019, <https://wellbeing.cigna.com>.

Situasi serupa seperti kasus di atas dapat muncul ketika karyawan kurang mampu beradaptasi dan tidak berusaha mengurangi kondisi stres yang dialaminya di tempat kerja. Untuk itu seorang karyawan dapat melakukan *coping stress*, *coping* adalah proses seseorang mencoba untuk mengelola stres yang mereka alami, salah satunya di dalam *emotional-focused coping* terdapat *positive reappraisal*<sup>12</sup> yaitu individu dapat mengubah pemikiran dirinya secara positif dan memuat nilai religius, misalnya dengan bersyukur, karyawan dapat mengelola stres dengan kebersyukuran. Dibuktikan dengan hasil penelitian dari Bahrapour dan Yazdkasti tahun 2014 bahwa dengan meningkatkan kebersyukuran dapat mengurangi faktor-faktor seperti kecemasan, stres dan depresi.<sup>13</sup> Kemudian hasil penelitian Fitch-Martin pada tahun 2015 menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kebersyukuran yang tinggi mengalami lebih sedikit stres. Menurutnya, kebersyukuran ampuh menurunkan stres, karena kebersyukuran memiliki fungsi penting mengenai bagaimana seseorang bereaksi terhadap suatu kejadian.<sup>14</sup>

Kebersyukuran dalam bahasa Inggris disebut dengan *gratitude*. Emmons dan McCullough mendefinisikan bahwa kebersyukuran adalah emosi yang berkembang menjadi pola pikir, kualitas moral yang positif, perilaku, karakteristik pribadi, dan pada akhirnya membentuk respons atau reaksi seseorang terhadap

---

<sup>12</sup> Edward P Sarafino and Timothy W Smith, *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*, Seventh Edition (United States of America: John Wiley & Sons, Inc, 2002: 107).

<sup>13</sup> M. Adin Setyawan and Ridho Riyadi, "Persamaan dan Perbedaan Syukur Menurut Psikologi Barat, Islam, dan Budaya Jawa," *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman* 5, no. 2 (2020): 272.

<sup>14</sup> Arissa Fitch-Martin, "Gratitude and Health: A Brief Intervention to Reduce Undergraduate Stress," *Department of Psychology*, 2015: 32.

berbagai situasi.<sup>15</sup> Salah satu kekuatan daya syukur yang sangat luar biasa adalah membuat hidup menjadi tenang dan damai. Perasaan tenteram dalam hati adalah salah satu implikasi positif dari rasa syukur yang selalu tertanam dalam kehidupan seseorang.<sup>16</sup> Menurut Lyubomirsky dan Layous, kebersyukuran merupakan mekanisme koping yang mempengaruhi penilaian positif dan telah terjamin untuk menangkal stres dan depresi.<sup>17</sup> Hal tersebut didukung dengan pendapat Wood, dkk kebersyukuran memacu seseorang untuk memaknai segala kejadian secara lebih positif hal itulah yang dapat mengurangi tumbuhnya stres.<sup>18</sup> Kemudian, Emmons dan McCullough berpendapat bahwa seseorang dengan tingkat kebersyukuran yang tinggi memiliki tingkat kecemasan, depresi dan iri hati yang rendah.<sup>19</sup>

Kebersyukuran juga menjadi bagian dari ajaran agama Islam yang sudah tidak asing lagi dan bahkan sering dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari. Istilah "syukur" adalah manifestasi lahiriah dari nikmat Allah, yang diekspresikan melalui pujian dengan ungkapan seperti "alhamdulillah" di lidah hamba-Nya. Kemudian, mencerminkan pengakuan pada hati, ke dalam ketaatan dan ketundukan pada tindakan seseorang. Pada intinya, syukur adalah membalas nikmat Allah

---

<sup>15</sup> Robert A. Emmons and Michael E. McCullough, "Counting Blessings Versus Burdens: An Experimental Investigation of Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Life.," *Journal of Personality and Social Psychology* 84, no. 2 (2003): 377, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.377>.

<sup>16</sup> Mohammad Takdir, *Psikologi Syukur Suplemen Jiwa Untuk Menggapai Kebahagiaan Sejati (Authentic Happiness)* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2018: 4).

<sup>17</sup> Sonja Lyubomirsky and Kristin Layous, "How Do Simple Positive Activities Increase Well-Being?," *Current Directions in Psychological Science* 22, no. 1 (2013): 57–62, <https://doi.org/10.1177/0963721412469809>.

<sup>18</sup> Alex M. Wood, Stephen Joseph, and P. Alex Linley, "Coping Style as a Psychological Resource of Grateful People," *Journal of Social and Clinical Psychology* 26, no. 9 (2007): 93, <https://doi.org/10.1521/jscp.2007.26.9.1076>.

<sup>19</sup> Michael E. McCullough, Robert A. Emmons, and Jo-Ann Tsang, "The Grateful Disposition: A Conceptual and Empirical Topography.," *Journal of Personality and Social Psychology* 82, no. 1 (2002): 115, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112>.

melalui ungkapan lisan, tindakan, dan niat yang terus menerus untuk mengingat-Nya.<sup>20</sup>

Dalam keadaan stres kerja, kebersyukuran sangat dibutuhkan untuk mengekspresikan perasaan positif karyawan. Dengan begitu, kebersyukuran diharapkan dapat mengurangi stres yang berdampak buruk pada karyawan.

Melihat adanya kasus yang telah dijelaskan di atas serta adanya potensi bahwa kebersyukuran dapat mengurangi stres kerja karyawan, peneliti menyatakan ketertarikannya untuk meneliti lebih dalam tentang kebersyukuran dalam kaitannya dengan stres kerja karyawan dengan penelitian yang berjudul: Hubungan antara Kebersyukuran dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Mantuil Raya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan peneliti di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar tingkat kebersyukuran pada karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya?
2. Seberapa besar tingkat stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya?
3. Bagaimana hubungan antara kebersyukuran dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya?

---

<sup>20</sup> Mohammad Takdir, *Psikologi Syukur Suplemen Jiwa Untuk Menggapai Kebahagiaan Sejati (Authentic Happiness)*: 6.



### **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang didapatkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kebersyukuran pada karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya.
2. Untuk mengetahui tingkat stres kerja pada karawan bagian produksi PT. Mantuil Raya.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. Mantuil Raya.

### **D. Signifikansi Penelitian**

Signifikansi pada penelitian ini terbagi atas dua hal, antara lain:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi, bahan referensi, dan memperluas pemahaman psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, mengenai korelasi antara kebersyukuran dan stres kerja.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan acuan terkhusus yang memiliki bagian produksi yang memungkinkan mereka untuk mengatasi masalah kebersyukuran dan stres yang berhubungan dengan pekerjaan agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Selain itu, karyawan sendiri dapat mengambil manfaat dari penelitian ini dengan menyadari

kebersyukuran mereka sebagai cara untuk mengurangi stres kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa.

## E. Definisi Operasional

### 1. Kebersyukuran

Kebersyukuran menurut Emmons dan McCullough adalah emosi yang berkembang menjadi pola pikir, kualitas moral yang positif, perilaku, karakteristik pribadi, dan pada akhirnya membentuk respons atau reaksi seseorang terhadap berbagai situasi.<sup>21</sup> Dalam Islam kata syukur secara istilah adalah manifestasi lahiriah dari nikmat Allah, yang diekspresikan melalui pujian dengan ungkapan seperti "alhamdulillah" di lidah hamba-Nya. Kemudian, mencerminkan pengakuan pada hati, ke dalam ketaatan dan ketundukan pada tindakan seseorang.<sup>22</sup> Al-Ghazali memberikan arti syukur sebagai pengakuan bahwa kenikmatan hanya berasal dari Allah tanpa terkecuali.<sup>23</sup> Dalam penelitian ini kebersyukuran diukur berdasarkan tiga aspek dari Listiyandini, dkk yaitu yang pertama aspek perasaan menghargai, yaitu memiliki rasa apresiasi terhadap Tuhan, orang lain, kehidupan dan memiliki keinginan untuk mengapresiasi kesenangan yang sederhana. Kedua aspek perasaan

---

<sup>21</sup> Robert A. Emmons and Michael E. McCullough, "Counting Blessings Versus Burdens: An Experimental Investigation of Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Life.," *Journal of Personality and Social Psychology* 84, no. 2 (2003): 377, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.377>.

<sup>22</sup> Mohammad Takdir, *Psikologi Syukur Suplemen Jiwa Untuk Menggapai Kebahagiaan Sejati (Authentic Happiness)* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2018: 4)

<sup>23</sup> Al-Ghazali, *Mutiara Ihya Ulumuddin: Ringkasan Yang Ditulis Sendiri Oleh Sang Hujjatul Islam Diterjemahkan Dari Mukhtasar Ihya Ulumuddin Karya Al-Ghazali*, Cet.1 (Bandung: Mizan, 1997: 317).

positif akan kehidupan, karakteristik orang bersyukur dalam aspek ini yaitu tidak mengalami rasa kekurangan dalam hidupnya dengan kata lain rasa keberlimpahan. Ketiga, aspek ekspresi bersyukur, karakteristik bersyukur dalam aspek ini yaitu menyadari betapa pentingnya mengekspresikan syukur, lalu mewujudkannya dalam tindakan ataupun perkataan baik.<sup>24</sup>

## 2. Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan tertekan yang dihadapi karyawan di tempat kerja<sup>25</sup> yang dapat berdampak pada emosi, proses berpikir dan lingkungan kerja secara keseluruhan.<sup>26</sup> Stres kerja diukur berdasarkan tiga gejala stres kerja menurut Robbins, yaitu yang pertama, gejala fisiologis, gejala ini terlihat dari perubahan metabolisme tubuh seperti meningkatnya detak jantung dan sakit kepala. Kedua, gejala psikologis, gejala ini mencakup ketegangan, kecemasan, mudah marah dan menunda pekerjaan. Ketiga, gejala perilaku, gejala ini meliputi perubahan-perubahan produktivitas, perubahan pada kebiasaan makan, gelisah dan gangguan tidur.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Ratih Arruum Listiyandini et al., “Mengukur Rasa Syukur: Pengembangan Model Awal Skala Bersyukur Versi Indonesia,” *Jurnal Psikologi Ulayat* 2, no. 2 (2015): 478.

<sup>25</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 14th ed. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017): 157.

<sup>26</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001: 200).1

<sup>27</sup> Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, and Katherine E. Breward, *Essentials of Organizational Behaviour*, Canadian edition (Don Mills, Ontario: Pearson Canada Inc., 2018: 338).

## F. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu mengenai hubungan antara kebersyukuran dengan stres kerja:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yoga Permana dan Nur Pratiwi Novianti, pada tahun 2016 dengan judul "Hubungan antara Kebersyukuran dan Stres Kerja Karyawan BUMN Pertambangan". Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan BUMN pertambangan yang telah bekerja minimal satu tahun dan menggunakan 2 skala penelitian, yaitu skala kebersyukuran dengan 5 aitem dan skala stres kerja dengan 30 aitem. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi *RankOrder Correlation Coeficient Spearman* melalui program komputer *SPSS 16 for windows*. Hasil penelitian ( $r = -0,314$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ )), menunjukkan bahwa kebersyukuran berhubungan negatif dan signifikan dengan stres kerja pada karyawan.<sup>28</sup> Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada variabel bebas (X) yaitu kebersyukuran dan variabel terikat (Y) yaitu stres kerja. Perbedaan terdapat pada subjek, lokasi penelitian dan metode penelitian.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Barmawi, Winda Putri Diah Restya dan Deska Yoanda Putra, pada tahun 2018 dengan judul "Kebersyukuran dan Stres Kerja Petugas Penjaga Rumah tahanan (RUTAN)". Subjek dalam

---

<sup>28</sup> Yoga Permana and Nur Pratiwi Novianti, "Hubungan antara Kebersyukuran dan Stres Kerja Karyawan BUMN Pertambangan," 2016.

penelitian ini adalah petugas penjaga RUTAN (Rumah Tahanan) di Kajhu Aceh Besar yang berjumlah 80 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kebersyukuran dengan stres kerja. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan alat ukur skala kebersyukuran dan skala stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan stres kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,546 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .<sup>29</sup> Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada variabel bebas yaitu kebersyukuran dan variabel terikat yaitu stres kerja. Perbedaannya terdapat pada subjek, lokasi penelitian dan metode penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Afiet Yanuar Malwani, pada tahun 2021 dengan judul "Hubungan antara Kebersyukuran dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja". Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan salah satu Bank Swasta yang berada di kota Surabaya berjumlah 40 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan alat ukur skala kebersyukuran, dukungan sosial dan stres. Teknik analisis menggunakan *statistic non parametrik sperman rho* karena salah satu variabel yang tidak lolos uji asumsi. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh *coefficient* -0,118 pada taraf signifikai 0,469 ( $p > 0,05$ ) yang berarti tidak ada korelasi antara

---

<sup>29</sup> Winda Putri Diah Restya and Deska Yoanda Putra, "Kebersyukuran dan Stres Kerja Petugas Penjaga Rumah tahanan (RUTAN)," *Jurnal Psikologi AN-NAFS* 13, no. 2 (2018).

kebersyukuran dengan stres. Correlation coefficient  $-0,139$  pada taraf signifikansi  $0,392$  ( $p > 0,05$ ) yang berarti tidak ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres. Kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak ada hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan.<sup>30</sup> Perbedaannya, pada penelitian ini terdapat 3 variabel.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Zefany Agatha Pramudani dan Sutarto Wijono, pada tahun 2021 dengan judul “Hubungan antara *Gratitude* dengan Stres Kerja pada Guru Sekolah Luar Biasa”. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 46 orang yang diambil menggunakan teknik quota sampling. Tujuan dari penelitian ini adalah menentukan hubungan antara rasa syukur dengan stres kerja pada guru di Sekolah Luar Biasa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, data penelitian diperoleh dari wawancara dan kuesioner, variabel kebersyukuran terdiri dari 6 item sedangkan variabel stres kerja terdiri dari 40 item. Analisis data menggunakan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $r = -0.372$ ;  $p > 0.05$  kesimpulannya adalah adanya hubungan negatif antara kebersyukuran dan stres kerja.<sup>31</sup> Persamaan dalam penelitian ini terdapat dalam variabel terikat (X) yaitu stres kerja dan variabel bebas (Y) yaitu kebersyukuran. Perbedaan terdapat pada subjek, lokasi penelitian dan metode penelitian.

---

<sup>30</sup> Afiet Yanuar Malwani, “Hubungan antara Kebersyukuran dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja,” 2021.

<sup>31</sup> Zefanya Agatha Pramudani, “Hubungan antara *Gratitude* dengan Stres Kerja pada Guru Sekolah Luar Biasa,” *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha* 12, no. 2 (November 1, 2021), <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34083>.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rafli Puterandiawan Siru, Deetje J Solang dan Dewo A. N. Narosaputra, pada tahun 2022 dengan judul “Hubungan *Gratitude* (Kebersyukuran) dengan Stres Kerja pada Karyawan Transmart Star Square Manado”. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan Transmart Star Square Manado. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *gratitude* dengan stres kerja ( $R = 0.510$ ,  $p < 0,05$ ,  $F = 9.822$   $p < 0,05$ ). *Gratitude* (kebersyukuran) mempengaruhi 26% terhadap stres kerja dan 74% lainnya di pengaruhi oleh faktor yang lain.<sup>32</sup> Persamaan dalam penelitian ini terdapat dalam variabel terikat (X) yaitu stres kerja dan variabel bebas (Y) yaitu kebersyukuran. Perbedaan terdapat pada subjek, lokasi penelitian dan metode penelitian.

## G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah prediksi atau dugaan sementara mengenai jawaban rumusan masalah penelitian.<sup>33</sup> Berdasarkan paparan dalam latar belakang dan teori-teori sebelumnya, hipotesis dalam bentuk statistik dinyatakan sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ): Adanya hubungan negatif dan signifikan antara kebersyukuran terhadap stres kerja pada karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya.

---

<sup>32</sup> Rafli Puterandiawan Siru, Deetje J Solang, and Dewo A. N. Narosaputra, “Hubungan *Gratitude* (Kebersyukuran) dengan Stres Kerja pada Karyawan Transmart Star Square Manado,” *Psikopedia* 3, no. 1 (2022): 67–72.

<sup>33</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS, 2019): 73.

2. Hipotesis Nol ( $H_0$ ): Tidak adanya hubungan negatif dan signifikan antara kebersyukuran terhadap stres kerja pada karyawan bagian produksi PT Mantuil Raya.

## **H. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah penyusunan dalam penulisan penelitian ini, maka dibuatlah sistematika sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan. Pada bab ini akan ada pemaparan singkat mengenai latar belakang masalah, persoalan yang termuat dalam penelitian, rumusan masalah yang mendasari penelitian, tujuan dan signifikansi penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian ini dan sistematika penulisan.

Bab kedua adalah kajian teori dan kerangka pikir. Pada bab ini memuat penjelasan mengenai definisi teoritis yang menjadi pembahasan masalah dan kerangka berpikir. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari buku-buku literatur dan jurnal online. Penelitian ini berfokus pada variabel kebersyukuran dan stres kerja.

Bab ketiga terdiri dari metode penelitian, yang di dalamnya terdapat jenis dan pendekatan penelitian, desain penelitian, lokasi yang digunakan, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab keempat adalah analisis data dan pembahasan. Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, uji instrumen, uji asumsi, uji hipotesis dan pembahasan dari variabel-variabel yang diteliti.



Bab kelima adalah penutup. Bab ini berisi kesimpulan dan saran sebagai penutup sesuai dengan pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti.