

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Stres didefinisikan secara berbeda-beda oleh para ahli, seperti Robbins (2014) menjelaskan bahwa stres adalah suatu keadaan yang menekan psikologis individu, ketika ada keterbatasan atau hambatan dalam memperoleh tujuan. Tekanan ini disebabkan karena individu tidak mampu memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Tekanan ini bisa datang dari internal atau dari eksternal. Stres juga dapat berarti respon individu, baik fisik maupun emosional (mental atau psikologis) ketika terjadi perubahan lingkungan untuk menuntut orang tersebut untuk beradaptasi. Stres adalah bagian alami dan penting dari kehidupan, tetapi bila dampaknya bertambah parah dan berkepanjangan dapat membahayakan kesehatan individu.

Stres kerja adalah keadaan yang menimbulkan kerentanan fisik dan psikologis yang mempengaruhi mental, pola pikir, dan keadaan karyawan. Dalam hal ini, tekanan tersebut berasal dari lingkungan kerja (Rivai, 2004). Menurut Handoko, terdapat dua faktor penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*. Stres *on the job* sendiri disebabkan karena berlebihnya beban kerja, tenggat waktu kerja yang terbatas, pengawasan yang kurang baik, masalah antar karyawan, lingkungan kerja yang tidak sehat, dan perkembangan karir pekerjaan. Sedangkan faktor penyebab stres *of the job* dikarenakan ketakutan akan ekonomi, masalah internal keluarga, masalah fisik, masalah rumah tangga, dan adanya perubahan di lingkungan tempat tinggal. Dengan demikian perusahaan harus mampu berupaya mengurangi stres pada karyawan, agar kinerja karyawan meningkat.

Hani T (2011) Stres kerja merupakan keadaan yang dirasakan oleh karyawan di kabupaten-kabupaten besar, seperti Jakarta yang mayoritas masyarakatnya adalah para perantau dan buruh pabrik yang terus-menerus disibukan oleh tenggat waktu pekerjaan, tuntutan kerja yang beragam dan terkadang tidak sesuai, masalah internal keluarga, beban kerja yang berlebihan dan banyak faktor lain yang menjadikan stres sebagai kondisi yang sulit untuk

ditolak. Karyawan sering dihadapi dengan bermacam-macam masalah di perusahaan, sehingga sangat besar kemungkinan mereka akan mengalami stres. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan akibat ketidakmampuan mereka melakukan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain, stres muncul ketika karyawan mampu mengikuti tuntutan pekerjaan. Tidak jelasnya tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, sedikitnya waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas, kurangnya fasilitas yang diberikan, pekerjaan yang saling bertentangan, adalah salah satu dari banyaknya contoh pemicu stres.

Masalah kesehatan mental yang dialami karyawan dalam kehidupan kerjanya sebagian besar diabaikan serta tanpa adanya perawatan oleh pihak perusahaan menyebabkan karyawan tidak sepenuhnya menjalankan tugas dengan baik. Ikatan Ahli Kesehatan Kerja Indonesia menyatakan bahwa 60,65% pekerja di perusahaan kecil dan menengah menderita stres dan 57,6% kekurangan jam tidur (Kemenkes RI, 2018). Stres kerja merupakan tekanan yang timbul di lingkungan kerja. Tekanan yang dirasakan dapat mengubah pola pikir dan mengarah pada perilaku maladaptif. Stres kerja dapat menyerang siapa saja, baik karyawan maupun pimpinan perusahaan. Berdasarkan hasil Kajian Manajemen PPM diketahui sebanyak 80 persen karyawan mengalami gejala stres sedang hingga berat selama pandemi *COVID-19*. Sebanyak 83 persen rata-rata usia 26 hingga 35 tahun, 79 persen, usia 36 hingga 45 tahun, dan 78 persen usia di bawah 25 tahun merasa stres pada pekerjaannya. Maharsi Anindyajati, Psikolog dan Kepala Manajemen PPM di *Center for Human Capital Development*, menjelaskan stres tertinggi yang dirasakan responden berkaitan dengan kepedulian terhadap kesehatan dan keamanan anggota keluarga yang mencapai 59 persen. Ditambah dengan ketakutan akan infeksi *virus corona* hingga mencapai 56 persen. Maharsi menjelaskan bahwa menghilangkan kondisi akibat stres dari kehidupan adalah hal yang mustahil. Ketika tubuh stres, tubuh merespon dengan melepaskan hormon stres. Ini dapat mempengaruhi banyak aspek seperti emosi, perilaku, pemikiran dan kesehatan.

Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman di dalam Al Qur'an surat Al Baqarah (2) ayat 155 yang artinya:

“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”.

Masalah tersebut tentunya tidak jauh sama seperti yang dialami oleh karyawan di PT Astra Otoparts. Menurut informasi, beberapa karyawan PT Astra Otoparts mengalami gejala stress dikarenakan tekanan dari leader yang menentukan target penjualan serta jam kerja yang cukup banyak membuat karyawan merasa lelah, selain itu juga. PT Astra Otoparts merupakan grup perusahaan komponen otomotif terbesar di Indonesia, Perusahaan memproduksi dan mendistribusikan aneka ragam suku cadang kendaraan bermotor roda dua dan roda empat. Tindakan yang dilakukan leader PT Astra Otoparts memang sangat menguntungkan bagi perusahaan, akan tetapi tidak baik pada karyawan. Perlu diketahui dampaknya apabila karyawan mengalami stress bukan hanya berdampak kepada karyawan saja namun kepada perusahaan juga. Stres dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun yang akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Stres bukan hanya berdampak kepada karyawan saja namun kepada perusahaan juga. Stres dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun yang akan mengakibatkan kepada pencapaian tujuan perusahaan. Secara langsung dan tidak langsung akan berdampak kepada banyaknya urusan korporasi yang terbengkalai, mengganggu proses bisnis tentu akan mengganggu hasil yang diharapkan. Jika kita hubungkan dengan biaya, maka sungguh sangat besar kerugian yang harus ditanggung korporasi akibat stres yang terus menggerogoti kesehatan karyawan. Maka dari itu, stres, pada karyawan penting untuk dikaji pada penelitian ini.

Sebagai sumber daya manusia yang memiliki tugas dan peran penting dalam penggerak kemajuan perusahaan, karyawan harus memiliki keterikatan emosional yang baik dengan pekerjaan dan perusahaannya. Hal tersebut

merupakan sebuah indikator keberhasilan hubungan antara karyawan dengan rekan kerja dan pihak perusahaan. Memang tidaklah mudah dalam menciptakan suatu kenyamanan, keharmonisan, loyalitas dan komunikasi yang baik dalam bekerja, hanya saja hal tersebut dapat direalisasikan dengan adanya program Public Relations melalui kegiatan yang diperuntukkan bagi karyawan perusahaan.

Program yang dimaksud dapat berupa kegiatan yang sifatnya formal, semi formal maupun non formal atau acara hiburan bagi karyawan. Program *employee relations* kerap kali digunakan sebagai solusi untuk mencairkan suasana yang tegang, membosankan dan kepenatan dalam lingkungan pekerjaan ataupun hanya untuk meningkatkan hubungan yang lebih baik antara perusahaan dengan para karyawannya.

PT. Astra Otoparts Tbk. telah memantapkan posisinya sebagai salah satu perusahaan pembiayaan konsumen kendaraan bermotor terkemuka di Indonesia yang mengedepankan kepentingan konsumen dan karyawan. PT Astra Otoparts selalu memberikan apresiasi yang terbaik bagi karyawan apabila terdapat karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja dan memiliki potensi bagi kemajuan perusahaan. Kegiatan yang mayoritas dilakukan sifatnya lebih pada acara menjalin silaturahmi dan meningkatkan hubungan yang harmonis antara para karyawan beserta jajaran pihak perusahaan serta menipiskan tingkat kejenuhan karyawan pada pekerjaan yang mungkin sudah banyak menguras waktu dan tenaga.

Salah satu aktivitas dari terwujudnya *employee relations* adalah *family gathering*. Kegiatan *Family Gathering* sangat penting dalam upaya meningkatkan hubungan harmonis antar karyawan dan juga iklim komunikasi yang ada di dalam perusahaan, dengan tujuan meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Kegiatan *employee relations* PT Astra Otoparts berkaitan erat dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, yakni menjadi perusahaan yang bersahabat dengan berlandaskan asas kenyamanan yang diperuntukkan bagi

konsumen maupun karyawannya. Kegiatan tersebut dilaksanakan pada tanggal 8 - 9 November 2023 di Bandung.

Dalam pelaksanaannya, kegiatan yang rutin dilaksanakan 1 tahun sekali berisikan sebuah acara yang penuh dengan motivasi dan hiburan bagi karyawan. Sehingga ketegangan, kebosanan dan penurunan gairah kerja yang dihadapi sebelumnya diharapkan akan mencair serta akan menumbuhkan semangat kerja karyawan kedepannya. Hal lain yang mendukung dari pelaksanaan kegiatan tersebut adalah sebagai wadah untuk lebih mempererat hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawannya.

Hal tersebut juga tidak lepas dari upaya-upaya internal humas dalam mengemas kegiatan *Family Gathering*, sehingga dapat tercipta hubungan yang baik antar karyawan, keluarga karyawan, karyawan dengan atasan, dan yang terpenting karyawan dengan perusahaan, diantaranya di buat dengan semenarik mungkin, sehingga karyawan antusias untuk ikut dalam kegiatan tersebut selain itu lokasi diadakanya kegiatan tersebut haruslah sesuai dengan mayoritas keinginan para karyawan dan sesuai dengan tema kegiatan.

Kedekatan yang menjadi tujuan diadakanya kegiatan *Family Gathering* ini adalah kedekatan emosional dan harmonis antara masing – masing karyawan sehingga akan terbentuk persamaan persepsi mengenai target pencapaian bidang kerjanya, guna meningkatkan kemajuan perusahaan. Dengan terjalinnya kedekatan yang lebih baik antara masing-masing karyawan, diharapkan akan muncul kerja sama yang baik dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat.

Dengan adanya kegiatan *Family Gathering* bukan saja para karyawan yang mendapatkan manfaat, namun keluarga dari para karyawan juga akan merasakan manfaatnya. Sehingga akan muncul motivasi yang baik dari para karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan perusahaan yang tujuannya adalah memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Kegiatan *Family Gathering* yang dilakukan oleh humas internal PT. Astra Otoparts Tbk., juga memiliki tujuan yang sama yakni melakukan pengangkraban dan tentunya membangun image positif pada khalayak internal perusahaan guna meningkatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat isu yang terjadi di PT Astra Otoparst dengan judul penelitian “Dampak *Family Gathering* Untuk Mengurangi Stress Kerja pada Karyawan di PT Astra Otoparts Tbk (Retail Bengkel *Shop And Drive* Cabang Tuparev, Kabupaten Cirebon)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti berfokus pada penelitian “Dampak *Family Gathering* Untuk Mengurangi Stress Kerja pada Karyawan di PT Astra Otoparts Tbk (Retail Bengkel *Shop And Drive* Cabang Tuparev, Kabupaten Cirebon)”.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menguraikan identifikasi masalah, sebagai berikut:

- a. Kondisi stress kerja pada karyawan PT. Astra Otoparts Tbk. Cabang Tuparev Kabupaten Cirebon.
- b. Pelaksanaan kegiatan *family gathering* pada karyawan PT. Astra Otoparts Tbk. Cabang Tuparev, Kabupaten Cirebon.
- c. Strategi dari pelaksanaan kegiatan *family gathering* untuk mengurangi stress kerja pada karyawan PT. Astra Otoparts Tbk. Cabang Tuparev, Kabupaten Cirebon.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka peneliti memberikan batasan pada masalah yang akan dikaji dan diteliti agar pembahasan pada penulisan ini tidak melebar jauh. Adapun pembatasan masalah yang akan diteliti meliputi pelaksanaan kegiatan *family gathering*, kondisi stress kerja pada karyawan dan dampak kegiatan *family gathering* untuk mengurangi

stress kerja pada karyawan di PT Astra Otoparta Tbk. Cabang Tuparev, Kabupaten Cirebon.

3. **Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi pertanyaan penelitian, yaitu:

- a. Bagaimana kondisi stress kerja pada karyawan di PT. Astra Otoparts Tbk. Cabang Tuparev, Kabupaten Cirebon?
- b. Bagaimana pelaksanaan kegiatan *family gathering* pada karyawan di PT. Astra Otoparts Tbk. Cabang Tuparev, Kabupaten Cirebon?
- c. Bagaimana dampak pelaksanaan kegiatan *family gathering* untuk mengurangi stress kerja pada karyawan PT. Astra Otoparts Tbk. Cabang Tuparev, Kabupaten Cirebon?

C. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka peneliti dapat merumuskan tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Mengidentifikasi kondisi stress kerja pada karyawan di PT. Astra Otoparts Tbk. Cabang Tuparev, Kabupaten Cirebon.
- b. Mengetahui pelaksanaan kegiatan *family gathering* di PT. Astra Otoparts Tbk. Cabang Tuparev, Kabupaten Cirebon.
- c. Menjelaskan dampak pelaksanaan kegiatan *family gathering* untuk mengurangi stress kerja pada karyawan di PT. Astra Otoparts Tbk. Cabang Tuparev Kabupaten Cirebon.

D. **Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan atau manfaat dari penelitian ini yang diharapkan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti mengenai dampak pelaksanaan kegiatan *family gathering* untuk mengurangi stress kerja pada karyawan PT. Astra Otoparts Tbk. Cabang Tuparev, Kabupaten Cirebon.

b. Bagi Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini akan mampu menggambarkan fakta di lapangan mengenai pelaksanaan kegiatan *family gathering* untuk mengurangi stress kerja pada karyawan serta untuk memperkaya kepustakaan pada bidang studi psikologi kerja, stress kerja, *employee relations*, *public relations*, dan psikologi kepribadian.

c. Bagi Peneliti Lain atau Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan teori keilmuan, baik kepada peneliti lain atau pembaca yang akan meneliti tugas akhir dalam kajian yang sama. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi mengenai dampak pelaksanaan kegiatan *family gathering* untuk mengurangi stress kerja pada karyawan serta sebagai referensi dalam penelitian.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Pekerja

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat perhatian oleh perusahaan agar bisa lebih memperhatikan dan mengurangi stres karyawan dalam bekerja.
- 2) Memberi saran dan masukan bahwa keberhasilan bekerja dalam pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh aktivitas kerja di tempat kerja saja tetapi juga dipengaruhi oleh pikiran yang sehat (tidak stres) dalam perhatian dari atasan atau pemimpin.

b. Bagi Perusahaan

- 1) Memberi motivasi pekerja dalam kehidupan sehari-hari sehingga diharapkan pekerja mampu menumbuhkan semangat kerja yg semangat dan teliti pada dirinya dan membiasakan belajar untuk meningkatkan hasil kerja.
- 2) Memberi bekal ilmu dan intelektual agar dapat meningkatkan kemampuan berfikir dan juga intelegensinya.

c. Bagi Mahasiswa

- 1) Memberi pengetahuan bagi atasan mengenai pengaruh stres kerja terhadap pekerjaan.
- 2) Memberikan masukan pada atasan agar dapat mengarahkan kerja yg lebih baik dan konsisten.
- 3) Bagi perusahaan Secara akademis penelitian ini dapat menambah wawasan bagi Perusahaan mengenai hubungan mengurangi stress kerja.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sebelumnya sudah di teliti oleh peneliti yang lain pada sebelumnya .Bertujuan untuk memberikan informasi bagi para peneliti baru agar dapat membandingkan peneliti satu dengan peneliti yang lainnya. Beberapa peneliti yang lainnya telah menjelaskan untuk referensi bagi peneliti yang akan di lakukan antara lain:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Eriza Rahayu Harahap (2016)	Pengaruh Kegiatan <i>Employee Relations</i> PT Anindya Loka Prima Duri Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan	Dengan variabel dependen kegiatan <i>employee relations</i> dan variabel independen produktifitas kerja. Adapun metode yang di gunakan adalah deskriptif kuantitatif.
Persamaan dengan penelitian ini antara lain <i>employee relation</i> menjadi variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi, dan indikator variabel yang mempengaruhi yaitu bentuk pelaksanaan		

<p><i>employee relation.</i></p> <p>Perbedaan dengan penelitian ini yaitu variabel yang mempengaruhi, dimana pada kajian ini membahas tentang tingkat produktivitas karyawannya sedangkan penelitian yang peneliti lakukan membahas kepada stress kerja pada karyawan.</p>		
<p>Achmad Jefry Firdaus (2017)</p>	<p>Pengaruh Employee Relations Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Riau dan Kepulauan Riau</p>	<p>Pada penelitian yang di ambil dari skripsi dengan judul tentang Pengaruh program employee relations terhadap loyalitas kerja pegawai di kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Riau dan Kepulauan Riau yang di tulis oleh Achmad Jefry Firdaus, dimana dalam penelitian ini ada indikator yang relevan dalam penelitian penulis yaitu employee relations. Dilihat dari judul di atas persamaan penelitian ini yaitu employee relation menjadi variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi, dan indikator variabel yang mempengaruhi yaitu bentuk pelaksanaan program kegiatan employee relations.</p>
<p>Persamaan dengan penelitian ini yaitu metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.</p> <p>Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini yaitu variabel yang mempengaruhi, dimana pada kajian ini membahas tentang tingkat loyalitas pegawai sedangkan penelitian yang peneliti lakukan membahas kepada stress kerja karyawan.</p>		
<p>Ashrahma Mutmainah (2015)</p>	<p>Pengaruh Kegiatan <i>Employee Relations</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Survey Pada Karyawan PT Krama Yudha Tiga</p>	<p>Pada penelitian yang di ambil dari skripsi Asfarahma Mutmainah tentang Pengaruh kegiatan employee relations terhadap motivasi kerja karyawan (survey pada karyawan PT Krama Yudha Tiga Berlian Motors), dimana</p>

	Berlian Motors)	dalam penelitian ini ada indikator yang relevan dalam penelitian penulis yaitu <i>employee relations</i> .
<p>Dalam penelitian di adat dapat dilihat persamaan nya terdapat pada <i>employee relations</i> yang menjadi variabel yang mempengaruhi dalam penelitian.</p> <p>Namun dalam penelitian tersebut terdapat perbedaan yaitu dalam variabel yang di pengaruhi dimana dalam penelitian tersebut yang di pengaruhi adalah motivasi kerja sedangkan penelitian yang dilakukan mempengaruhi stress kerja pada karyawan.</p>		

F. Kerangka Teori

Adapun kerangka teori dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1) Family Gathering

Family Gathering merupakan salah satu kegiatan internal *Public Relations* dalam usaha meningkatkan kedekatan antar pegawai. Maka dari itu diperlukan penyusunan konsep yang sesuai dengan kebutuhan sehingga keseluruhan karyawan dapat merasa memiliki kedekatan lebih setelah melakukan kegiatan tersebut. Konsep Kegiatan adalah suatu perencanaan atau langkah awal yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan sebelum melakukan kegiatan yang telah direncanakan. Fungsi Konsep kegiatan sangatlah penting, karena dari merancang konsep kegiatan inilah kegiatan yang hendak dilakukan mampu berjalan baik dan terkesan tidak membosankan.

Efektifitas kegiatan adalah suatu tolak ukur dari sebuah kegiatan yang hendak dilakukan maupun dilakukan, dimana sebuah kegiatan dapat dinilai sukses apabila kegiatan yang dilakukan memiliki sebuah tujuan khusus, antara lain memberikan suatu dampak positif dan manfaat tersendiri bagi audience yang terlibat pada suatu kegiatan yang bersangkutan.

Tujuan dari kegiatan Family gathering ini adalah kedekatan emosional antara masing-masing karyawan, sehingga akan terbentuk persamaan persepsi mengenai pencapaian prestasi pada divisinya, guna meningkatkan

perusahaanya atau instansinya. Dengan terjadinya kedekatan yang lebih dari masing-masing karyawan, diharapkan terbentuk teamwork yang solid.

2) Stress Kerja

Stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stress pada pekerjaan adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Selye (dalam Potter dan Perry, 2005) stres segala situasi dimana tuntutan non-spesifik mengharuskan seorang individu untuk berespon atau melakukan tindakan. Sumber stres dapat berasal dari dalam tubuh dan diluar tubuh, sumber stres dapat berupa biologik/fisiologik, kimia, psikologik, sosial dan spritual, terjadinya stres karena stressor tersebut dirasakan dan dipersepsikan oleh individu sebagai ancaman sehingga menimbulkan kecemasan yang merupakan tanda umum dan awal dari gangguan kesehatan fisik dan psikologik. Menurut Euis Karwati (2013) dapat diperoleh indikator-indikator dari variabel beban kerja yakni ada indicator factor eksternal meliputi tingkat kesulitan pekerjaan, waktu lembur, dan lain-lain. Sedangkan, indicator pada factor internal meliputi mengerjakan pekerjaan tidak sesuai keinginannya, mengerjakan pekerjaan dengan kondisi yang kurang baik, dan lain-lain. Untuk mengatasi stress kerja, ada beberapa cara yaitu kenali batas kemampuan diri, sharing dengan rekan kerja, lupakan pekerjaan sejenak seperti *refreshing*, jaga pola hidup, dan *mindfulness*.

3) Karyawan

Pada dasarnya pengertian karyawan dipersamakan dengan pengertian buruh, tenaga kerja/pekerja atau diistilahkan juga dengan sebutan sumber daya manusia (SDM). Dalam artian secara makro, SDM meliputi semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik

yang sudah memasuki usia angkatan kerja, maupun yang sudah mampu memperoleh pekerjaan. Disamping itu Sumber Daya Manusia secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya. Sumber Daya Manusia dalam arti mikro secara sederhana menurut Simamora (2005) adalah manusia atau orang yang bekerja atau jadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

G. Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka berpikir ini peneliti akan membahas permasalahan yang dihadapi serta mencari penyelesaian yang baik dari masalah penelitian ini. Selain itu, peneliti mencari tahu pelaksanaan *employee relations* dalam kegiatan *family gathering* di PT. Astra Otoparts Tbk. Lalu mengetahui kondisi stress kerja pada karyawan di PT. Astra Otoparts Tbk. Kemudian, dapat mengetahui dampak pelaksanaan kegiatan *family gathering* untuk mengurangi stress kerja pada karyawan di PT. Astra Otoparts Tbk. Cabang Tuparev, Kabupaten Cirebon. Maka, secara sistematis kerangka pemikiran dapat dituangkan dalam bagan berikut:

Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran



H. Sistematika Penelitian

Secara umum skripsi ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penelitian terdahulu, jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan sistematika penelitian, sebagai gambaran umum tentang isi penelitian skripsi ini, maka peneliti menyusun penelitian ini ke dalam beberapa bagian, diantaranya sebagai berikut.

- Bab I : Pendahuluan yang berisikan gambaran umum yang memuat pola dasar skripsi meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka teori, kerangka pemikiran, dan sistematika penelitian.
- Bab II : Tinjauan Pustaka yang membahas teori yang bersangkutan pada judul, yaitu tentang dampak kegiatan *family gathering* untuk mengurangi stress kerja pada karyawan PT Astra Otoparts Tbk. Cabang Tuparev, Kabupaten Cirebon.
- Bab III : Metodologi penelitian.
- Bab IV : Bagian ini berisikan tentang profil lembaga, proses pembahasan, dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan.
- Bab V : Penutup, yang berisikan kesimpulan dan saran terhadap penelitian yang dilakukan di PT Astra Otoparts Tbk. (Retail Bengkel Shop and Drive Cabang Tuparev, Kabupaten Cirebon)