

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah satu sistem, yang terdiri dari pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang dengan sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Organisasi yang berhasil yaitu organisasi yang secara efektif dan efisien dapat mengkombinasikan sumber dayanya guna menerapkan strategi-strateginya. Pusat bagi setiap strategi penggunaan sumber daya adalah pegawai-pegawai organisasi. Seberapa baik sebuah organisasi memperoleh atau memelihara dan mempertahankan sumber daya manusianya merupakan determinan utama keberhasilan suatu organisasi. Siapa pun yang mengelola organisasi, akan mengelola berbagai tipe sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut.

Stres pada pekerja merupakan salah satu isu pengelolaan sumber daya manusia yang makin serius diperhatikan oleh organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu indikator yang sering digunakan

untuk mengetahui tinggi atau rendahnya kepedulian pegawai terhadap pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Manusia akan cenderung mengalami “stres” apabila manusia tersebut kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di luar maupun di dalam dirinya (Anoraga, 2005:107). Stres merupakan suatu keadaan subyektif, dimana masing-masing orang mengalami stres dengan derajat yang berbeda-beda (Winardi, 1994:194).

Lingkungan seperti organisasi tempat bekerja juga dapat mengakibatkan stres pada individu. Masalah stres yang berkaitan erat dengan masalah pekerjaan, seringkali dirasakan saat individu merasa tidak mampu menangani beban pekerjaannya (Girdano, dalam Prameswari, 2005). Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, tenaga kerja dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja tersebut sakit, baik secara fisik maupun mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Selye, dalam A.S. Munandar, 2001:374).

Sebagian besar masyarakat menganggap stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah pada timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah pada perilaku yang tidak wajar. Meskipun begitu, tidak dapat dipungkiri bahwa stres dalam jumlah yang tepat, dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam bekerja (Selye, dalam A.S. Munandar, 2001:374).

Stres adalah hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara individu dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif (Fincham & Rhodes, dalam A.S. Munandar, 2001:374). Menurut Hans Selye (dalam Winardi, 1994:201), stres dinyatakan sebagai keadaan adanya ketegangan, atau tekanan dan merupakan sebuah reaksi normal yang timbul karena interaksi antara individu dan lingkungannya. Secara sederhana “stres” sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan individu, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu (Anoraga, 2005:108).

Menurut Vokić dan Bogdanić (dalam Andraeni, 2005) stres secara umum, dan stres kerja secara khusus, merupakan fakta dari kehidupan sehari-hari masyarakat modern saat ini yang terus meningkat. Topik ini masih populer walaupun telah menarik perhatian para akademis dan praktisi lebih dari setengah abad yang lalu.

Manusia akan cenderung mengalami “stres” apabila manusia tersebut kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di luar maupun di dalam dirinya (Anoraga, 2005:107). Stres merupakan suatu keadaan subyektif, dimana masing-masing orang mengalami stres dengan derajat yang berbeda-beda (Winardi, 1994:194).

Lingkungan seperti organisasi tempat bekerja juga dapat mengakibatkan stres pada individu. Masalah stres yang berkaitan erat dengan masalah pekerjaan, seringkali dirasakan saat individu merasa tidak mampu menangani beban pekerjaannya (Girdano, dalam Prameswari, 2005). Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, tenaga kerja dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja tersebut sakit, baik secara fisik maupun mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Selye, dalam A.S. Munandar, 2001:374).

Sebagian besar masyarakat menganggap stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah pada timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah pada perilaku yang tidak wajar. Meskipun begitu, tidak dapat dipungkiri bahwa stres dalam jumlah yang tepat, dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam bekerja (Selye, dalam A.S. Munandar, 2001:374)

Stres adalah hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara individu dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif (Fincham & Rhodes, dalam A.S. Munandar, 2001:374). Menurut Hans Selye (dalam Winardi, 1994:201), stres dinyatakan sebagai keadaan adanya ketegangan, atau tekanan dan merupakan sebuah reaksi normal yang timbul karena interaksi antara individu dan lingkungannya. Secara sederhana “stres“ sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan individu, baik secara fisik maupun mental,

terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu (Anoraga, 2005:108).

Para peneliti National Institute for Occupational Safety and Health; Palmer, Cooper, & Thomas, 2004 melakukan penelitian mengenai stres kerja, diketahui dampak yang timbul dari stres bisa sangat besar, baik bagi individu maupun bagi organisasi itu sendiri. Dampak bagi individu pada tahap ringan, stres kerja menyebabkan sakit kepala, gangguan tidur, kesulitan berkonsentrasi, mudah marah, sakit perut, merokok dan meningkatnya konsumsi alkohol. Stres yang terus terjadi berpotensi menyebabkan insomnia, penyakit jantung koroner, kecemasan, depresi, burnout, fatigue, ketidakstabilan emosi, penyalahgunaan obat-obatan terlarang, gangguan makan bahkan bunuh diri.

Dampak bagi organisasi, stres dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, meningkatnya jumlah eror atau kesalahan kerja, kurangnya kreativitas, buruknya pengambilan keputusan, ketidakpuasan kerja, ketidakloyalan karyawan, peningkatan izin pulang karena sakit, ketidaksiapan, permintaan pensiun lebih awal, absen, kecelakaan kerja, pencurian, organizational breakdown, atau bahkan sabotase (Teasdale dalam Andraeni, 2005).

Biaya yang dikeluarkan dari stres juga sangat besar, secara finansial di Indonesia belum diperhitungkan. Health and Safety Executive Inggris (2001) menyebutkan bahwa pada tahun 1995/1996 biaya yang ditimbulkan akibat stres diperkirakan berada pada kisaran \$370 juta bagi perusahaan dan \$3.75 milyar bagi masyarakat secara keseluruhan setiap tahun (Palmer, Cooper, &

Thomas, 2004 dalam Andraeni, 2005). International Labor Organization (ILO) memperkirakan bahwa stres kerja menghabiskan biaya bisnis sebesar lebih dari 200 milyar dolar per tahun (Greenberg, 2002). Biaya-biaya ini termasuk gaji yang tetap dibayarkan saat karyawan sakit, biaya rawat inap dan rawat jalan di rumah sakit, serta biaya-biaya yang berhubungan dengan penurunan produktivitas. Tidak heran bahwa saat ini, organisasi secara cerdas mulai memperhatikan stres yang dialami pekerja secara serius untuk memelihara kesejahteraan pekerjanya.

Dari wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada direktur CV. Duta, bahwasanya telah terjadi penurunan produktivitas kerja yang dilakukan karyawan disana. Pekerja sering tidak berkonsentrasi didalam melakukan suatu pekerjaan dan *human error* masih juga sering terjadi. Dan dari informasi tersebut, peneliti juga telah melakukan proses wawancara terhadap karyawan CV. Duta yang menghasilkan sebuah kesimpulan bahwasanya karyawan merasa tertekan dengan tugas dan kewajiban yang di embannya ketika bekerja karena tekanan-tekanan yang ada pada pekerjaan tersebut. Hasil observasi dan wawancara karyawan CV. Duta Malang pada tahun 2011 sebanyak 20 karyawan mengalami turnover. Lebih banyak alasan karyawan melakukan turnover karena banyaknya beban kerja yang diterima karyawan, banyak permintaan kerja sampai menambah jam lembur membuat karyawan merasa lelah secara fisik. Banyaknya karyawan yang merokok saat bekerja yang seharusnya dihindari karena merupakan hal yang beresiko tinggi saat berhadapan dengan alat-alat berat, juga salah satu tanda gejala perilaku

karyawan mengalami stres kerja. Perilaku merokok saat bekerja membuat salah satu karyawan mengalami kecelakaan kerja seperti jatuh, tangan melepuh terkena air cuka, alasan tersebut ditambah dengan adanya masalah keluarga yang membuat dia tidak bisa konsentrasi saat bekerja. Perusahaan juga mengeluarkan biaya yang cukup besar sekitar lebih dari 300 juta per tahun untuk biaya-biaya gaji yang tetap dibayarkan saat karyawan sakit, biaya operasi serta rawat inap dan rawat jalan di rumah sakit saat karyawan mengalami kecelakaan kerja (Trilia, 2012).

Semakin bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan maka semakin besar kemungkinan seseorang mengalami stres kerja. Setiap jenis pekerjaan tidak terlepas dari tekanan-tekanan baik dari dalam maupun dari luar yang dapat menimbulkan stres bagi para pekerjanya. Tiap pekerja memiliki resiko yang berbeda, dan menimbulkan stres yang berbeda-beda pula.

Ada beberapa alasan mengapa permasalahan tentang stres yang berhubungan dengan organisasi perlu diangkat ke permukaan saat ini, diantaranya sebagai berikut: (1) Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini sering dibicarakan dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja karyawan; (2) Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar organisasi, stres kerja juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam organisasi; (3) Pemahaman akan sumber-sumber stres disertai dengan pemahaman cara-cara mengatasinya sangat penting bagi karyawan dan bagi siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif; (4) Banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan

bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang sangat rendah; (5) Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini, manusia semakin sibuk. Di satu pihak peralatan kerja sudah lebih modern dan efisien dan di lain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentunya akan menuntut energi pegawai yang lebih besar dari sebelumnya (Andraeni, 2005).

Seorang karyawan jika dihadapkan pada situasi yang berpotensi menimbulkan stres, seperti beban kerja berlebih, deadline dan teman kerja yang tidak menyenangkan, reaksi stres akan terjadi. Semua stresor akan berpengaruh atau tidak pada diri seorang karyawan adalah sangat tergantung pada faktor internal, yaitu sejauhmana individu memandang sebuah situasi sebagai stressor. Faktor-faktor yang berasal dari diri individu berfungsi sebagai faktor pengubah antara rangsang dari lingkungan eksternal yang merupakan pembangkit stres potensial bagi dirinya. Faktor pengubah inilah yang menentukan bagaimana karyawan bereaksi terhadap pembangkit stres kerja potensial.

Schaufelli dan Buunk (dalam Fatayati, 2006) menyebutkan sebagian besar karakteristik kepribadian juga berhubungan dengan burnout dan stres kerja yaitu: *locus of control*, kepribadian tipe A, rendahnya kontrol diri, kepribadian neurotis, kecemasan dan rendahnya konsep diri. *Locus of control* merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang berpengaruh terhadap stres kerja. Konsep *locus of control* didasarkan pada teori belajar sosial,

dimana individu belajar dari lingkungan melalui pembuatan model dan pengalaman masa lampau (Munandar, 2006). *Locus of control* mengacu pada derajat kendali terhadap situasi tertentu yang diamati. Orang yang berorientasi *locus of control internal* percaya bahwa keputusan dan tindakan pribadi yang mempengaruhi hasil dari usaha seseorang. Orang yang memiliki *locus of control eksternal* percaya bahwa hasil tersebut lebih ditentukan oleh keputusan dan keyakinan dari orang lain atau ditentukan oleh nasib dan kekuatan di luar dirinya.

Orang yang berorientasi pada *locus of control internal* mengalami ancaman stres lebih sedikit dari pada orang yang berorientasi *eksternal*. Reaksi terhadap pembangkit stres berbeda antara yang berorientasi *internal* dengan yang *eksternal*. Orang yang memiliki *locus of control internal* ada kecenderungan untuk mencari informasi dan memecahkan masalah, sedangkan orang yang memiliki *locus of control eksternal* lebih bereaksi dengan ketidakberdayaan (Munandar, 2006).

Berdasarkan uraian dan kasus yang telah dipaparkan di atas, mengingat sangat pentingnya tugas dan fungsi seorang karyawan untuk perusahaan maka perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Sehingga peneliti melakukan penelitian tentang hubungan *locus of control* dengan stres kerja karyawan CV. Duta Malang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat *locus of control* karyawan CV. Duta Malang?
2. Bagaimana tingkat stres kerja karyawan CV. Duta Malang?
3. Bagaimana hubungan antara *locus of control* dengan stres kerja karyawan CV. Duta Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mendeskripsikan *locus of control* karyawan CV. Duta Malang.
2. Untuk mendeskripsikan stres kerja karyawan CV. Duta Malang.
3. Untuk mendeskripsikan hubungan antara *locus of control* dengan stres kerja karyawan CV. Duta Malang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai perkembangan ilmu pengetahuan di bidang psikologi Industri, dan Organisasi khususnya pengembangan teori mengenai stres kerja dalam bidang konstruksi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberi manfaat bagi pihak yang terkait, dalam hal ini:

1) Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi pada karyawan mengenai stres kerja dan dapat mencegah serta mengurangi terjadinya stres kerja dari dalam diri karyawan.

2) CV. Duta Malang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam mengidentifikasi stres yang dihadapi karyawan agar nantinya dapat diambil tindakan pencegahan, sehingga dapat mengurangi dan menekan salah satu penyebab timbulnya stres kerja agar dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan perusahaan.