

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Akhir-akhir ini, stres menjadi permasalahan yang sering diperbincangkan dalam kehidupan sehari-hari. Fenomena ini sejalan dengan pernyataan Ross dan Altmaier (1994) yang menyebutkan bahwa salah satu yang menandai dunia modern adalah stres kerja. Stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan yang muncul karena tingginya tuntutan lingkungan pada seseorang. Lebih lanjut dikemukakan bahwa stres memiliki dua tipe yaitu tipe positif dan tipe negatif. Stres dengan tipe positif disebut sebagai *eustress* sementara stres yang memiliki tipe negatif disebut *distress*.

Stres dalam dunia kerja (stres kerja) merupakan proses dimana stimuli di tempat kerja menyebabkan karyawan mengalami ketidaknyamanan psikologis yang serius atau gangguan kesehatan (Jhonson dkk, 2004). *Eustress* di tempat kerja ditandai dengan meningkatnya motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Sementara itu *distress* dapat mengakibatkan berbagai penyakit seperti hipertensi, tidak dapat tidur, serta gejala psikologis seperti khawatir, mudah tersinggung, gelisah, sulit berkonsentrasi (Munandar, 2001).

Stres kerja di banyak instansi dipandang sebagai komponen yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut terjadi karena kondisi stres pada karyawan yang tidak tertangani dengan baik dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan. Towner menyebutkan kerugian finansial yang akan

diterima perusahaan akibat stres kerja karyawan antara lain: absen karena sakit, waktu manajemen berkurang karena kehilangan peran karyawan dalam rencana manajemen, pengaruh pada karyawan lainnya yang terbebani pekerjaan karyawan yang absen, pengunduran diri dan perekrutan yang membutuhkan latihan dan pengembangan, kecelakaan dan kesalahan di tempat kerja, dan tuntutan hukum (Tampubolon, 2001).

Selain dapat berdampak negatif terhadap organisasi, stres kerja juga berpengaruh terhadap kondisi fisiologis maupun psikologis seseorang. Halim (1986) menyatakan efek fisiologis dapat berupa: jantung berdegup kencang, denyut jantung meningkat, bibir kering, berkeringat, mual. Sedangkan efek psikologis muncul dalam bentuk: perasaan tegang, cemas, tidak bisa berkonsentrasi, ingin pergi ke kamar mandi, ingin meninggalkan situasi stres.

Dilain pihak, masalah stres kerja disebutkan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini puas atau tidaknya seseorang dalam bekerja merupakan hasil keluaran (output) dari proses stres kerja yang dialami oleh seseorang (Greenberg & Baron, 2003). Kathy Simmons (2010) mengatakan bahwa stres kerja mendapat peringkat tertinggi pada daftar masalah umum ketidakpuasan - bahkan ketika dibandingkan dengan penghargaan yang berlebihan, kesempatan kenaikan pangkat dan gaji (Majalah Nasional untuk Hidup Sehat dan Bahagia, 2010)

Kepuasan kerja dalam hal ini terkait dengan sikap seseorang dalam memandang pekerjaannya. Sikap merupakan penilaian, baik positif maupun negatif,

terhadap suatu obyek sikap (Baron & Byrne, 2001). Secara lebih lanjut Newstrom & Davis (1995) menyatakan: ketika seseorang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dapat menimbulkan masalah yang dapat memunculkan masalah-masalah baru dalam organisasi. Sebaliknya sikap positif dapat menciptakan kinerja yang efektif (Newstrom & Davis, 1995). Sedangkan pengertian kepuasan kerja sendiri yaitu sikap fundamental yang terkait dengan pekerjaan yang didalamnya terdapat tiga komponen sikap, yaitu komponen evaluasi, kognisi, dan tingkah laku (Greenberg & Baron, 2003).

Barbash (Fraser, 1992) menyatakan bahwa 20 persen dari semua orang membenci pekerjaan tanpa mengindahkan bagaimana pengorganisasiannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian orang masih memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itulah ketidakpuasan kerja disebutkan oleh banyak ahli sebagai penghambat berkembangnya organisasi karena dapat menyebabkan karyawan yang membangkang, mengeluh, mencuri barang milik organisasi, serta menghindar dari tanggung jawab pekerjaan mereka (Munandar, 2001). Sementara itu kepuasan kerja atau sikap positif terhadap pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas serta meningkatnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Pada dasarnya stres kerja dan kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor yang terdapat dalam perusahaan dan lingkungan, akan tetapi stres kerja dan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor individu. Para ahli menyebutkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja ditentukan oleh faktor-faktor

internal individu, dimana salah satunya adalah pola perilaku (Tipe Perilaku A dan Tipe Perilaku B). Tipe perilaku A yang digambarkan dengan ketergesagesaan, keagresifan, dan khususnya perseteruan dikaitkan dengan penyakit jantung koroner, sebaliknya pola perilaku orang tipe B digambarkan sebagai lebih menggapangkan (easy-going) dan santai (Jhonson dkk, 2004).

Greenberg & Baron (2003) menyebutkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dimoderasi oleh tipe perilaku A. Dengan kata lain tipe perilaku A selain berkorelasi positif dengan stres kerja, juga berhubungan dengan derajat kepuasan kerja seseorang.

Penelitian yang terkait dengan tipe perilaku ini telah dilakukan oleh Evans, Palsane, & Carrere (1987) untuk melihat perbedaan stres kerja yang dialami oleh para pengemudi bus di India dan di Amerika. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa para pengemudi bus dengan tipe perilaku A mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan para pengemudi bus dengan tipe perilaku B. Selain itu para pengemudi dengan tipe perilaku A lebih sering terlibat dalam kecelakaan lalu lintas dibandingkan dengan para pengemudi dengan tipe perilaku B.

Sementara itu penelitian terhadap hubungan tipe perilaku dengan kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Rita Johan (2002) dalam penelitian berjudul "*Kepuasan Kerja dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*". Melalui penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *locus of control*, tipe perilaku A dan B serta pemenuhan harapan dengan kepuasan kerja. Pada tipe perilaku disebutkan

bahwa makin kuat tipe perilaku B karyawan maka akan makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya pembahasan mengenai stres kerja, kepuasan kerja dan tipe perilaku A dan tipe perilaku B tidak hanya terbatas pada beberapa perusahaan, tetapi juga berlaku di semua perusahaan. Dalam penelitian ini penulis memilih perusahaan swasta yang berorientasi pada keuntungan, yakni salah satu anak perusahaan *Astra International* yang bergerak dalam bidang kontraktor penambangan batu bara. Secara garis besar sistem manajemen proyek pada perusahaan ini terbagi dalam *planning, resources, operation, control evaluation and reporting, dan supporting*.

Planning meliputi proses perencanaan produksi, *equipment, parts and material, maintenance* dan personil dengan jangka waktu yang telah ditentukan. *Resources* adalah proses pengadaan *equipment* dan *parts and material* untuk mendukung operasional. *Operation* meliputi proses pada area produksi, *plant* dan pendukung untuk aktivitas *plant* (meliputi Logistik). Proses kontrol dan evaluasi dilakukan untuk melihat *achievement* dan melakukan koreksi terhadap penyimpangan yang dilakukan. *Supporting* meliputi proses yang mendukung aktivitas inti perusahaan

Perusahaan ini berlokasi di Tanjung Enim – Sumatera Selatan dan memiliki karyawan yang berasal dari internal perusahaan sebanyak 534 Orang. Selain karyawan yang berasal dari internal perusahaan, di tempat tersebut juga dipekerjakan

karyawan-karyawan yang berasal dari luar dalam bentuk kerjasama dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Studi pendahuluan pada perusahaan tersebut kemudian dilakukan dengan mendatangi langsung lokasi penambangan. Perusahaan ini terletak \pm 200 Km dari pusat kota (Palembang) yang dapat ditempuh dalam waktu \pm 5 jam dengan menggunakan bus. Adapun tempat penambangan sendiri terletak \pm 5 Km dari lokasi pemukiman penduduk, posisi ini dapat dikatakan terpencil karena berada di daerah hutan. Jadwal kerja karyawan di perusahaan tersebut yaitu 2:2 yang berarti 2 bulan bekerja dan 2 minggu cuti (libur). Lokasi penambangan yang terpencil dengan jadwal kerja seperti yang telah disebutkan diatas kemungkinan besar menimbulkan tekanan tersendiri bagi para karyawan.

Berdasarkan hal diatas, penulis melakukan pra penelitian sebagai langkah awal dalam mengidentifikasi stres kerja dan kepuasan kerja. Identifikasi dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner mengenai kepuasan kerja dan gejala umum stres kerja yang dibagikan secara terpisah kepada 49 orang karyawan pada tanggal 1 September 2011. Melalui penyebaran kuisisioner tersebut, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1 Studi Pendahuluan Kepuasan Kerja Secara Umum pada Karyawan

No	Pernyataan	Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju	
		n	%	n	%	n	%
1	Saya puas dengan tugas yang diberikan	17	77,3%	5	22,7%	-	-
2	Saya puas dengan gaji/imbalan yang diberikan	11	50%	7	31,8%	4	18,2%
3	Saya puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan	12	54,5%	10	45,5%	-	-
4	Rekan kerja turut menunjang pekerjaan saya	19	86,4%	2	9%	1	4,6%
5	Saya puas dengan kondisi tempat kerja	7	31,8%	12	54,6%	3	13,6%
Total		66	60 %	36	32,8 %	8	7,2 %

N=22

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2011

Melalui Tabel 1.2 terlihat bahwa 86,4 % responden setuju rekan kerja turut menunjang pekerjaan, hal ini berarti bahwa 86,4 % responden memiliki sikap yang positif atau merasa puas terhadap rekan kerja mereka. 54,6 % karyawan Kurang Setuju terhadap pernyataan mengenai kondisi tempat kerja, hal ini menunjukkan 54,6 % karyawan memandang tempat kerja dengan netral. Sementara itu 18,2 % responden Tidak Setuju terhadap pernyataan mengenai gaji/imbalan, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 18,2 % responden memiliki sikap negatif atau tidak puas terhadap gaji/imbalan yang mereka terima. Secara umum para responden telah bersikap positif atau puas terhadap pekerjaan mereka (sebesar 60%) sementara itu sebesar 32,8% netral dan sisanya sebesar 7,2% bersikap negatif atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Persentase responden yang bersikap netral dan negatif tersebut dapat menjadi sebuah kendala apabila tidak ditangani dengan baik. Seperti yang diungkapkan sebelumnya, diperlukan sikap positif untuk dapat menciptakan kinerja yang efektif. Sehingga diperlukan peninjauan lebih lanjut mengenai kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan pada perusahaan tersebut.

Pada responden yang berbeda, kemudian disebar kuisioner mengenai gejala umum stres kerja yang dialami oleh karyawan. Aspek-aspek dalam kuisioner tersebut diangkat dari teori yang dikemukakan oleh Munandar (2001) mengenai gejala umum stres kerja. Berikut dikemukakan hasilnya:

Tabel 1.2 Studi Pendahuluan Gejala Umum Stres Kerja pada Karyawan

No	Pernyataan	Sering		Kadang-kadang		Tidak Pernah	
		N	%	n	%	n	%
1	Tidak dapat tidur	3	11,1 %	17	62,9 %	7	26 %
2	Merokok berat	3	11,1 %	10	37 %	14	51,9 %
3	Minum minuman keras	-	-	2	7,4 %	25	92,6 %
4	Khawatir	2	7,4 %	21	77,8 %	4	14,8 %
5	Mudah tersinggung	2	7,4 %	19	59,3 %	6	22,3 %
6	Gelisah	3	11,1 %	18	66,7 %	6	22,3 %
7	Sulit berkonsentrasi dalam pengambilan keputusan	4	14,8 %	18	66,7 %	5	18,5 %
8	Mengalami masa-masa lelah yang panjang	4	14,8 %	15	55,6 %	8	29,6 %
9	Kurang semangat untuk bekerja	2	7,4 %	16	59,2 %	9	33,4 %
10	Mengalami gangguan kesehatan. (Salah satu atau beberapa dari gangguan berikut: gangguan pernafasan, tekanan darah tinggi, radang kulit, sariawan, maag, sakit kepala)	1	3,8 %	13	48,1 %	13	48,1 %
Total		24	8,9 %	149	55,2 %	97	35,9%

N=27

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2011

Tabel 1.1 menunjukkan hasil studi pendahuluan mengenai gejala stres kerja yang dilakukan terhadap 27 responden pada perusahaan terkait. Teori ini berdasarkan pada gejala umum stres kerja yang dikemukakan oleh Munandar (2001). Melalui tabel tersebut terlihat: 92 % karyawan tidak pernah minum minuman keras selama 6 bulan terakhir, kadang-kadang mengalami khawatir sebesar 77,8 %, dan sering gelisah dan sulit berkonsentrasi pada pengambilan keputusan masing-masing sebesar 14,8 %. Melalui data tersebut diketahui pula bahwa 55,2 % responden kadang-kadang mengalami gejala umum stres kerja, 35,9 % responden tidak pernah mengalami gejala umum stres kerja, dan 8,9 % karyawan sering mengalami gejala umum stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden

mengalami gejala umum stres kerja pada perusahaan tersebut, sehingga perlu diteliti lebih lanjut apa yang menjadi penyebab stres pada karyawan tersebut.

Berdasarkan pembahasan yang telah diutarakan sebelumnya, penulis kemudian melakukan studi deskriptif mengenai stres kerja, kepuasan kerja dan tipe perilaku A dan B pada karyawan perusahaan tersebut di area pertambangan. Adapun judul yang diangkat pada penelitian ini yaitu: *“Stres Kerja dan Kepuasan Kerja ditinjau dari Tipe Perilaku A dan B” (Studi Deskriptif pada Karyawan Anak Perusahaan Astra International yang bergerak dalam Bidang Kontraktor Penambangan Batu Bara– Job Site Tanjung Enim, Sumatera Selatan)*

B. Rumusan Masalah

Permasalahan pokok dalam penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan berikut:

1. adakah perbedaan tingkat stres kerja ditinjau dari tipe perilaku A dan tipe perilaku B pada Karyawan?
2. adakah perbedaan tingkat kepuasan kerja ditinjau dari tipe perilaku A dan tipe perilaku B pada Karyawan?
3. bagaimana hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat stres kerja ditinjau dari tipe perilaku A dan tipe perilaku B pada Karyawan;
2. untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja ditinjau dari tipe perilaku A dan tipe perilaku B pada Karyawan;
3. untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada Karyawan;

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dapat muncul melalui penelitian ini antara lain:

1. penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dalam bidang psikologi sumber daya manusia tentang tinjauan terhadap kepuasan kerja dan stres kerja berdasarkan tipe perilaku A dan tipe perilaku B terhadap kinerja.
2. memberikan masukan bagi perusahaan berupa informasi-informasi tentang stres kerja dan kepuasan kerja serta upaya yang tepat dalam mengurangi stres kerja dan upaya peningkatan kepuasan kerja.
3. sebagai bahan referensi bagi masyarakat yang dapat digunakan sebagai sumber informasi ataupun untuk melanjutkan penelitian ini.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara cermat dan aktual. Namun, dengan pengertian penelitian yang lebih luas, penelitian deskriptif mencakup penelitian yang lebih luas di luar metode sejarah dan metode eksperimental. Pekerjaan yang dilakukan peneliti bukan saja memberi gambaran terhadap fenomena-fenomena, tetapi juga menerangkan hubungan, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi serta mendapatkan makna implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan (Nazir, 1999).

F. Lokasi, Populasi, dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di salah satu Anak Perusahaan Astra International yang bergerak dalam bidang kontraktor penambangan batu bara yang bertempat di Tanjung Enim, Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini sampel penelitian diambil dari populasi Karyawan pada perusahaan tersebut.