

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan dari penelitian yang akan di lakukan. Dalam bab ini akan dibahas hal-hal yang terkait dasar penelitian seperti latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi penelitian.

A. Latar Belakang

Individu dengan rentang usia 21-24 tahun sedang berada dalam masa dewasa muda (Santrock, 2002: 94). Menurut Santrock (2002: 90), masa ini adalah periode kesementaraan ekonomi dan pribadi, dan perjuangan antara ketertarikan pada kemandirian dan menjadi terlibat secara sosial. Selain itu masa dewasa muda dapat disebut dengan fase implementasi (*implemantation*) yang merupakan fase dimulainya peran dan tanggung jawab baru bagi individu di dalam memasuki dunia kerja dan karir (Super, dalam Santrock 2002: 94). Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh George Vailant (dalam Papalia & Olds, 2004) menyebutkan bahwa pada usia memasuki 20 tahun, orang akan terfokus pada pematapan karir.

Selain karir, Havighurst (dalam Lemme, 1995) juga mengungkapkan tugas-tugas lain, diantaranya adalah menentukan pasangan hidup, mulai membentuk keluarga, belajar menyesuaikan diri dan hidup dengan pasangan. Bila difokuskan pada tugas perkembangan yang berkaitan dengan karir, Okun (dalam Turner & Helms, 1987) menjelaskan bahwa terdapat sembilan tugas perkembangan yang harus diselesaikan oleh dewasa muda, diantaranya yang terkait dengan perkembangan karir adalah belajar untuk beradaptasi dengan pekerjaan, bertanggung jawab akan tugas, mendapatkan sponsor dan mentor yang dapat membantu mereka untuk mengembangkan karir, dan mengevaluasi kembali pilihan karir sehingga dirinya mampu mempertahankan pekerjaan melalui *feedback* yang diterima dan hasil aktual dari pekerjaannya.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, pada masa dewasa muda individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas perkembangan dewasa muda, salah satunya aspek karir (Havighurst, dalam Lemme, 1995). Pencapaian karir individu akan terasa lebih menantang apabila di kota besar seperti Jakarta. Berbagai macam pekerjaan dan penawaran fasilitas yang dapat menunjang karir pekerja. Fenomena menarik yang ditemukan pada individu dewasa muda ditunjukkan oleh *fresh graduate* yang mudah untuk berpindah-pindah kerja. *Fresh graduate* adalah sarjana yang baru saja berhasil menyelesaikan studi S1 dan belum pernah bekerja (Bacan, 2010).

Dalam hasil survey The Boston Consulting Group (Salim, 2014) menyatakan 60% karyawan lulusan baru berpindah-pindah kerja dalam tiga tahun pertama. Bahkan, 6% responden berpindah kerja sebanyak tiga kali selama tiga tahun pertama bekerja. Lalu sebanyak 29% berpindah dua sampai tiga kali pada fase tersebut. Selain itu, penelitian Swiggard (2011) menyatakan para *fresh graduate* memiliki kecenderungan untuk keluar dari pekerjaannya setelah 1 tahun bekerja. Bahkan, dalam riset Deloitte Consulting LLP (2009, dalam Salim 2014) menyatakan 69% responden *fresh graduate* mengaku puas dengan pekerjaannya, sebanyak 48,9% berencana untuk keluar dari pekerjaannya setelah 6 bulan hingga 2 tahun bekerja. Lalu, pencatatan yang dilakukan Badan Statistik Tenaga Kerja di Amerika Serikat pada tahun 2012 menjelaskan bahwa karyawan berusia 25-34 tahun memiliki rata-rata masa kerja 3,2 tahun (Bureau of Labour Statistics, 2012). Hal ini membuktikan bahwa *fresh graduate* cenderung untuk berpindah-pindah kerja dan belum dapat memantapkan karirnya.

Mendukung fenomena penelitian, peneliti melakukan wawancara terhadap *fresh graduate* yang pernah melakukan pindah kerja, yang mengatakan bahwa alasan kuat melakukan pindah kerja adalah burnout dan stress kerja, jenis pekerjaan yang dijalani terasa membosankan atau tidak menantang, dan bagaimana ia harus beradaptasi lingkungan pekerjaannya (wawancara pribadi, 2014). Setiap situasi kehidupan tersebut memberikan tuntutan dan tantangan yang berbeda untuk para *fresh graduate*.

Meski demikian, di antara berbagai situasi pekerjaan tersebut tidak menutup kemungkinan bagi *fresh graduate* untuk mencapai jenjang karirnya. Menurut Heist & Smither (dalam Santrock, 2002: 96) ketika individu memasuki sebuah pekerjaan untuk pertama kalinya, individu dihadapkan pada masalah dan kondisi yang tidak pernah diantisipasi sebelumnya sehingga penyesuaian diri diperlukan ketika individu memasuki peran baru. Sebuah laporan yang dirilis oleh BCG menjelaskan alasan mengapa banyak *fresh graduate* yang tidak betah bekerja pada satu perusahaan di tiga tahun pertama dimana salah satunya adalah adanya tekanan dari atasan (EST & NDW, 2013). Selain itu faktor lingkungan kerja, rendahnya rasa saling menghargai, dan lain sebagainya. Kondisi seperti ini berlangsung hampir tiap hari, sehingga membuat *fresh graduate* menjadi rentan terhadap stres kerja.

Stres kerja dapat diartikan sebagai stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Selye, 1976). Stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Lebih luas Lazarus (dalam Fraser, 1985) mendefinisikan stres kerja sebagai kejadian–kejadian disekitar kerja yang merupakan bahaya atau ancaman seperti rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah sedih, putus asa, bosan, dan timbulnya stres kerja disebabkan beban kerja yang diterima melampaui batas–batas kemampuan pekerja yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama sesuai dengan situasi dan kondisi. Selain itu, menurut Rice (1987) mengartikan stres kerja sebagai karakteristik lingkungan kerja yang menjadi ancaman bagi pekerja.

Stres kerja pada *fresh graduate* dapat dilihat dari indikator simtom-simtom stres kerja seperti yang diungkapkan Leveinstein et al., (1992) diantaranya adalah *harassment, overload, irritability, lack of joy, fatigue, worries, dan tension*. Apabila simtom-simtom tersebut dirasakan oleh *fresh graduate*, hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat stres kerja yang tinggi dan apabila dibiarkan, *fresh graduate* akan lebih memilih untuk menghindari pekerjaan dan berpindah tempat kerja.

Menurut Robbins (2001) salah satu faktor stres kerja, yaitu faktor individual (kepribadian). Faktor kepribadian yang diduga dapat berperan dalam menghadapi stres adalah kepribadian *hardiness*. Kobasa (1979) mengemukakan bahwa kepribadian *hardiness* adalah pola karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber perlawanan ketika individu menghadapi situasi yang menekan dan menimbulkan stress. Kobasa (Kreitner,2005:375) mengidentifikasi bahwa kepribadian *hardiness* dapat menetralkan stres yang berkaitan dengan pekerjaan, melibatkan kemampuan untuk secara sudut pandang atau secara keprilaku mengubah stressor yang negatif menjadi tantangan yang positif.

Ketika individu memiliki kepribadian *hardiness* yang kuat, maka individu tersebut akan memiliki sikap yang membuat mereka lebih mampu dalam melawan stres (Schultz dan Schultz, 2002: 358). Menurut Maddi & Kobasa (1984) semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness* maka akan semakin besar kemungkinan seseorang menilai situasi yang menekan bukan sebagai suatu ancaman melainkan sebagai tantangan yang berarti akan menghambat munculnya stres kerja pada diri individu. Dalam hal ini, Astuti (1994, dalam Dodik & Kamsih 2012) mengungkapkan bahwa kepribadian *hardiness* merupakan tipe kepribadian yang memberikan konstelasi kepribadian yang menguntungkan bagi seseorang untuk mengatasi tekanan-tekanan hidupnya sehingga “tahan banting”.

Selain itu, dalam penelitian Maddi (2013) mengemukakan bahwa kepribadian *hardiness* merupakan strategi yang memfasilitasi tanggapan terhadap situasi yang sulit dan menghambat respon negatif terhadap stres. Oleh sebab itu, fungsi kepribadian *hardiness* dapat digunakan dalam menghadapi kejadian penuh stress (Kobasa, 1982: Maddi, 2002). Sebaliknya, kurangnya kepribadian *hardiness* dalam diri individu dapat dihubungkan dengan tingkat stres yang tinggi (Riggio, 1990: 207).

Merujuk pada penjelasan sebelumnya bahwa kepribadian *hardiness* merupakan salah satu faktor yang menunjang untuk dapat mengontrol individu yang sedang dialami di lingkungan kerja agar dapat tetap *survive* dalam mengatasi stres. Dalam hal ini Dodik & Astuti (2012) melakukan penelitian yaitu mengukur hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada anggota Polri

bagian operasional di Polresta Yogyakarta. Hasilnya adalah kepribadian *hardiness* memberikan sumbangan yang bermakna terhadap penurunan stres kerja pada anggota Polri di Polresta Yogyakarta. Kepribadian *hardiness* akan mengarahkan individu untuk dapat mengubah situasi penuh stres, sehingga menunjukkan rendahnya ketegangan yang dapat mengurangi simptom stres kerja (Astuti, 1999). Selain itu, di dalam penelitian Widiastuti & Kamsih (2009) taraf kepribadian *hardiness* dapat menurunkan burnout pada guru sekolah dasar. Lalu penelitian Kharisma (2013) yang membuktikan bahwa kepribadian *hardiness* berperan terhadap ketakutan akan kegagalan pada sarjana strata satu pencari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* merupakan faktor yang dapat mengurangi stres kerja (Ivanevich, dalam Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011).

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas maka peneliti tertarik untuk menguji hubungan antara kepribadian *hardiness* dan stres kerja pada *fresh graduate*.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini berupaya untuk menjawab pertanyaan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara Kepribadian *Hardiness* dan Stres Kerja pada Perantau *Fresh Graduate*”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empiris mengenai hubungan antara Kepribadian *Hardiness* dan Stres Kerja pada *Fresh Graduate*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini signifikan secara teori dan praktek.

1. Manfaat Teoritis:

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan empiris bagi keilmuan psikologi dan khususnya pengembangan konsep mengenai kepribadian *hardiness* dan stres kerja pada individu.
- b) Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai penunjang untuk bahan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis:

- a) Hasil penelitian akan bermanfaat bagi subjek penelitian agar dapat meningkatkan kepribadian *hardiness* dalam pencapaian kesuksesan *fresh graduate* dan mengatasi stres secara optimal dan internal.
- b) Hasil penelitian akan bermanfaat bagi semua pihak yang bertanggungjawab untuk dijadikan hasil ini sebagai acuan bagi pekerja *fresh graduate* sebagai penguatan sejak dini untuk mengatasi stress, dalam pembentukan kepribadian *hardiness*.

E. Struktur Organisasi Penelitian

Sistematika penelitian ini dibagi menjadi lima bab, sebagai berikut:

- BAB I PENDAHULUAN**
- A. Latar Belakang
 - B. Rumusan Masalah
 - C. Tujuan Penelitian
 - D. Manfaat Penelitian
 - E. Struktur Organisasi Penelitian
- BAB II LANDASAN TEORITIS**
- A. Kepribadian *Hardiness*
 - B. Stres Kerja
 - C. *Fresh graduate*
 - D. Penelitian Terdahulu
 - E. Kerangka Berpikir
 - F. Hipotesis Penelitian
- BAB III METODE PENELITIAN**
- A. Populasi Dan Sampel Penelitian
 - B. Metode Dan Desain Penelitian
 - C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional
 - D. Teknik Pengumpulan Data
 - E. Instrumen Penelitian
 - F. Proses Pengembangan Instrumen

G. Teknik Analisis Data

H. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

B. Pembahasan Penelitian

C. Keterbatasan Penelitian

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

B. Saran