

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Modernisasi menjadi fenomena yang sangat penting dalam dunia kerja. Selain dampaknya terhadap penggunaan alat-alat produksi dan strategi pemasaran. Modernisasi juga memberikan kesempatan besar, khususnya bagi kaum wanita untuk ikut serta bersaing di dunia kerja bersama kaum pria. Ada semboyan khas anak muda jaman sekarang bahwa wanita modern adalah wanita yang tidak lagi menandalkan kondisi finansial pada penghasilan suami. Tetapi menandalkan kondisi finansial pada usaha sendiri. Ini menjadi awal pemikiran kaum wanita untuk dapat maju dan berkembang dalam dunia industri. Disamping itu, didorong pula oleh adanya gerakan feminis atau reformis wanita yang menuntut adanya kesetaraan dan keadilan bagi kaum wanita, khususnya di bidang ekonomi. Sehingga hal tersebut menyebabkan terjadinya perubahan pola pikir dan kebiasaan kaum wanita untuk senantiasa menjadi pribadi yang mampu mandiri.

Saat ini, banyak perusahaan/instansi yang sebagian besar tenaga kerjanya adalah wanita. Jika dahulu wanita hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, namun sekarang banyak wanita yang berpartisipasi aktif dalam dunia kerja. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja. Hal ini menjadi bukti bahwa kaum wanita sekarang, tidak lagi menjadi wanita rumahan, yang menandalkan kondisi

finansial kepada suami. Melainkan menjadi wanita karier yang berjuang untuk mendapatkan eksistensi diri, kemandirian dan membantu suami (Anoraga, 1998).

Dalam kesehariannya, para karyawan akan dihadapkan pada sejumlah persoalan di tempat kerja. Dimana persoalan-persoalan tersebut disadari atau pun tidak, akan mempengaruhi kesehatan (fisik dan mental) para karyawan. Sedangkan kesehatan karyawan haruslah terjamin dengan baik agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan optimal (Retnaningtyas, 2005).

Adapun salah satu masalah yang sering ditemui dalam dunia kerja adalah mengenai stres kerja. Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Prabu, 1993).

Setiap aspek dalam pekerjaan dapat menjadi sumber stres kerja, misalnya: beragam tekanan kerja dapat menyebabkan kecemasan, rutinitas kerja dapat menimbulkan kebosanan karena pekerjaan dilakukan berulang-ulang, tempat kerja yang bising membuat telinga tak nyaman, atau adanya konflik peran (sebagai ibu rumah tangga dan sebagai tenaga kerja) menyebabkan karyawan kebingungan menentukan skala prioritas, adanya karier yang tidak berkembang, adanya hubungan yang buruk dengan rekan kerja atau atasan, adanya struktur organisasi yang buruk, adanya aturan main yang terlalu kaku, sedikitnya keterlibatan atasan dalam pendampingan, adanya campur baur antara masalah pribadi dan masalah pekerjaan dan sebagainya (Sunyoto, 2001:380).

Adapun gejala-gejala karyawan yang mengalami stres kerja biasanya terlihat dari kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan buruk, kreativitas

dan inovasi menurun, bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif dan sebagainya (Cooper & Straw, 1995).

Menurut Selye, stres yang dialami oleh karyawan dapat berkembang kearah positif (*eustress*) yakni stres dapat menjadi kekuatan positif bagi karyawan, yakni stres dapat menyebabkan karyawan menjadi produktif. Tetapi stres juga dapat berkembang kearah negatif (*distress*), yakni stres menjadi sumber yang menyebabkan karyawan menjadi tidak produktif (Sunyoto, 2001).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller (Jacinta, 2002) stres kerja dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, kecenderungan mengalami kecelakaan, dan terganggunya produktivitas kerja. Selain itu stres kerja berdampak pula terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian, hampir 50-75 % dari seluruh kunjungan ke dokter, baik secara langsung maupun tidak langsung, selalu memiliki kaitan dengan stres, khususnya stres kerja (Panggabean, 2003:1).

Pengetahuan mengenai stres kerja akan dapat membantu individu maupun organisasi untuk lebih mengenal dan memahami sisi positif dan sisi negatif dari stres kerja. Dengan demikian usaha-usaha penanggulangan stres kerja dapat dilakukan secara tepat, dimana sisi positifnya dapat dipertahankan dan sisi negatifnya dapat dihilangkan (Sunyoto, 2001).

Stres kerja dialami setiap karyawan, baik karyawan pria maupun karyawan wanita. Namun, kedua jenis kelamin ini memiliki perbedaan-perbedaan yang kontras. Menurut Brizendine (2006), pria cenderung mempergunakan logika (wilayah otak kiri lebih dominan), sedangkan wanita cenderung mempergunakan

perasaan (penggunaan otak kanan lebih dominan). Otak kanan bertugas mengatur sesuatu yang sifatnya abstrak, bercita rasa seni, orientasi (kerangka besar berpikir), imaginasi, *symbol*, *image*, filosofi, agama, kepercayaan, apresiasi, persepsi *spatial*, fantasi, dan segala sesuatu yang sifatnya menggunakan perasaan. Sedangkan, otak kiri berfungsi mengatur segala sesuatu yang bersifat sistematis, *real*, *logic*, orientasi (kerangka kecil dalam berpikir), berdasarkan fakta, kalimat dan bahasa teratur, matematika dan analisis, pemahaman, mengenal benda, persepsi tentang pola, praktisi dan segala sesuatu yang sifatnya terpola. Adanya perbedaan-perbedaan ini diasumsikan akan menghasilkan perbedaan pula pada tingkat stres kerjanya.

Menurut penelitian Phillip L. Rice di Amerika Serikat, dalam *Stress and Health*, tahun 1992, didapatkan bahwa karyawan wanita mengalami stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan pria. Hal ini dikarenakan wanita yang bekerja menghadapi konflik peran. Di satu pihak wanita berperan sebagai ibu rumah tangga yang harus terlebih dahulu mengatasi urusan keluarga, suami, anak, dan hal-hal lain yang menyangkut rumah tangga. Tetapi di pihak lain, wanita sebagai karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya di tempat kerja dengan baik. Tuntutan ini tentu sangat berpotensi menyebabkan wanita bekerja mengalami stres kerja.

Respon terhadap stres kerja berbeda-beda untuk setiap orang. Hal ini ditentukan oleh perbedaan karakter dan kepribadian masing-masing orang. Respon orang terhadap stres kerja disebut strategi penanggulangan stres kerja. Menurut Lazarus & Folkman (Nuraffifah, 2007) menyatakan bahwa strategi

penanggulangan stres yang berpusat pada masalah sering digunakan untuk menghadapi stres yang muncul akibat tugas dengan derajat stres yang rendah. Sedangkan strategi penanggulangan stres yang berpusat pada emosi sering digunakan untuk menghadapi stres yang muncul akibat tugas dengan derajat stres yang tinggi. Jika kita merujuk pada penelitian Phillip L. Rice, tahun 1992, maka kita akan dapatkan suatu asumsi bahwa wanita cenderung mempergunakan strategi penanggulangan stres yang berpusat pada emosi sedangkan pria cenderung mempergunakan strategi penanggulangan stres yang berpusat pada masalah.

Apabila karyawan dapat mengatasi masalah stres kerja, keuntungan bukan hanya untuk dirinya sendiri. Namun, untuk kemajuan organisasi juga. Demikian pula sebaliknya, apabila karyawan tidak bisa menanggulangi stres kerja yang dialaminya, maka kemajuan perusahaan pun akan terhambat. Karena itu, sudah seharusnya perusahaan memperhatikan kesehatan fisik, mental, sosial, psikologis dan spiritual para karyawan, khususnya mengenai stres kerja (Mutadin, 2002).

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan, didapatkan bahwa karyawan pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia menunjukkan perilaku yang menunjukkan adanya stres kerja. Misalnya wajahnya terlihat pucat, terlihat kurang percaya diri, terlihat gelisah, tegang, gugup, cemas, bingung, mudah tersinggung, bicara kurang lancar, menunjukkan tidak ada motivasi kerja, kesulitan berkonsentrasi, semangat kerja hilang, frekuensi absensi meningkat, terlihat sedih, mudah menyerang orang lain dengan kata-kata, mendiamkan orang lain, mudah marah, sensitif, tidak akur

dengan rekan kerja dan gampang bermusuhan. Hal tersebut tidak hanya terjadi pada karyawan wanita, tetapi juga pada karyawan pria. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai perbedaan tingkat stres kerja karyawan pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia dilihat dari jenis kelaminnya.

### **B. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum tingkat stres kerja karyawan pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia?
2. Bagaimana gambaran umum tingkat stres kerja karyawan pria pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia?
3. Bagaimana gambaran umum tingkat stres kerja karyawan wanita pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia?
4. Apakah terdapat perbedaan tingkat stres kerja karyawan pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia dilihat dari jenis kelaminnya?

5. Dimensi atau faktor apa yang paling dominan menyebabkan stres kerja karyawan pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran umum tingkat stres kerja karyawan pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Untuk mengetahui gambaran umum tingkat stres kerja karyawan pria pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Untuk mengetahui gambaran umum tingkat stres kerja karyawan wanita pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat stres kerja karyawan pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia dilihat dari jenis kelaminnya.
5. Untuk mengetahui dimensi atau faktor apa yang paling dominan menyebabkan stres kerja karyawan pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan sejumlah manfaat, yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, pengetahuan atau referensi untuk kemajuan Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai perbedaan tingkat stres kerja karyawan dilihat dari jenis kelamin.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktisnya adalah memberikan informasi bagi pihak Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia mengenai perbedaan tingkat stres kerja karyawan dilihat dari jenis kelaminnya, yang nantinya diharapkan bermanfaat untuk upaya penanggulangan stres kerja di organisasi tersebut.

#### **E. Asumsi**

Ada beberapa asumsi yang dijadikan sebagai bahan pemikiran awal, diantaranya adalah:

1. Menurut penelitian Rice (1992), diasumsikan bahwa karyawan wanita mengalami stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan pria.

Hal ini dikarenakan wanita yang bekerja dihadapkan pada konflik peran atau peran ganda sebagai ibu, istri, dan wanita pekerja.

2. Menurut Lazarus & Folkman (1984) stres kerja merupakan kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan

pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologi, psikologis, dan perilaku. Dengan demikian, diasumsikan bahwa stres kerja akan muncul akibat adanya kesenjangan antara kemampuan individu dengan kebutuhan-kebutuhan dari pekerjaannya.

3. Menurut Brizendine (2006), pria cenderung mempergunakan logika (wilayah otak kiri lebih dominan), sedangkan wanita cenderung mempergunakan perasaan (penggunaan otak kanan lebih dominan). Dengan demikian, peneliti asumsikan bahwa akan terjadi pula perbedaan tingkat stres kerja pada kedua jenis kelamin tersebut karena adanya perbedaan penggunaan pembagian otak (otak kanan dan otak kiri).

#### **F. Hipotesis**

Hipotesis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- $H_0$  : Tidak terdapat perbedaan tingkat stres kerja karyawan pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia dilihat dari jenis kelaminnya.
- $H_a$  : Terdapat perbedaan tingkat stres kerja karyawan pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia dilihat dari jenis kelaminnya.

### **G. Metode penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan analisis pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini bersifat non eksperimental atau *ex post facto*, dengan menggunakan metode komparatif. Model perbandingan yang digunakan adalah model komparasi dua sampel independen (pria dan wanita). Menggunakan model komparasi dua sampel independen karena penelitian ini akan menguji kemampuan generalisasi rata-rata dari data dua sampel yang tidak berkorelasi (Sugiyono, 2003).

### **H. Lokasi dan sampel penelitian.**

Penelitian ini dilaksanakan pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia pada bulan April 2010. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan sebelumnya, didapatkan bahwa karyawan-karyawan pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia menunjukkan adanya stres kerja.

Sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, yakni pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Angket diberikan kepada 22 karyawan pria dan 9 karyawan wanita.