

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan dalam sektor industri sangat bervariasi. Umumnya, perusahaan atau organisasi akan cenderung melakukan beberapa cara untuk mencapai visi dan misi organisasi. Karenanya dibentuk beberapa divisi untuk membantu tercapainya tujuan tersebut. Hal yang lebih sering diamati dan dijadikan tolak ukur organisasi adalah produktivitas. Tuntutan produksi dari organisasi yang diberikan pada karyawan memberikan kewajiban pada karyawan untuk bekerja dan berusaha mencapai target yang telah ditentukan. Guna mengetahui pencapaian kerja karyawan ini ditunjuklah seorang pemimpin di dalamnya. Diperlukan kepemimpinan untuk mengatur proses kegiatan produksi atau distribusi yang dilakukan dalam organisasi tersebut.

Kreiner (dalam Thoyib, 2005) menjelaskan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain yang mana seorang pemimpin mengajak anak buahnya baik secara suka rela maupun terpaksa untuk berpartisipasi guna mencapai tujuan organisasi. Sebuah kepemimpinan memiliki ciri yang membedakan antara kepemimpinan yang satu dengan yang lainnya, atau bisa disebut dengan gaya kepemimpinan. Thoha (2001) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain, merupakan norma perilaku yang

dipergunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi bawahan.

Hamdani dan Handoyo (2010) menjelaskan lebih lanjut bahwa perilaku atasan yang digunakan untuk mempengaruhi bawahannya memberikan pengaruh besar pada kesehatan karyawan. Misalnya, atasan yang otoriter diduga dapat membuat karyawannya beresiko sakit jantung selain mengalami stres kerja. Stres kerja ditafsirkan oleh Jex (2002) sebagai segala proses yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang memberikan dampak negatif pada karyawan. Karyawan suatu perusahaan yang mengedapankan produksi barang atau jasa akan dituntut untuk menyelesaikan sejumlah kuota dalam kesehariannya. Begitu pula hal yang terjadi di lokasi penelitian.

Studi awal menunjukkan adanya sejumlah kuota yang harus terpenuhi dalam satu bulan dan jumlah itu dipersempit lagi dengan pembagiannya untuk setiap harinya. Pengamatan yang dilakukan dalam jumlah kuota pelayanan jasa yang diberikan memperlihatkan adanya pengurangan dalam jumlah pelayanan jasa. Tidak jarang direktur operasional turun langsung untuk meninjau kondisi lapangan yang menyebabkan hal ini terjadi.

Hasil yang telah diperoleh pada lingkungan kerja perusahaan jasa bongkar muat petikemas menunjukkan beberapa hal pada peneliti. Tiga orang karyawan dari grup kerja di lapangan mengeluhkan adanya beban kerja yang telah diberikan kepadanya tanpa disertai dengan adanya arahan yang jelas. Karyawan tersebut menceritakan bahwa pimpinannya senantiasa marah kepada mereka tentang hasil kerja mereka namun tidak dapat memberikan

contoh yang cukup kepada karyawan tersebut. Di lain grup, hampir seluruh anggota senang dan kagum dengan adanya pimpinan yang diperoleh. Karyawan tersebut mengakui mampu melaksanakan tugas – tugas yang diembannya dan dapat meminimalkan kekeliruan yang ada dalam pelaksanaan tugas tersebut. Hal ini dikarenakan pimpinan yang mampu menyampaikan tugas kerja karyawannya dengan baik.

Beberapa hal yang diperoleh peneliti berdasarkan hasil pengamatan seperti yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa karyawan mampu mempersepsikan gaya kepemimpinan atasan. Persepsi menurut Thoha (2004) pada hakikatnya merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Berangkat dari pengertian ini, diketahui bahwa karyawan merasakan dari penglihatan dan pendengaran karyawan bahwa atasan karyawan bersikap seperti yang telah diceritakan di atas.

Berdasarkan persepsi seperti yang telah dijelaskan pada alinea sebelumnya, diperoleh ciri – ciri dari dua gaya kepemimpinan. Ketidadaan instruksi yang jelas dari pimpinan merupakan suatu contoh dari karakteristik kerja *laizzes faire* yang dimiliki oleh gaya kepemimpinan transaksional. Senantiasa marah atas hasil kerja bawahan juga merupakan salah satu transaksi dalam gaya kepemimpinan transaksional. Transaksi tersebut termasuk salah satu contoh dari ciri *contingent reward*. Kemampuan yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam menyampaikan rincian tugas merupakan

contoh ciri gaya kepemimpinan transformasional, yaitu *inspirational motivation*. Ciri lain yang diperoleh peneliti dari persepsi karyawan terhadap pimpinan adalah kekaguman karyawan terhadap kemampuan atasan. Kemampuan yang dapat membuat bawahan kagum menghormati dan mempercayai pimpinan tersebut merupakan ciri *idealized influence* yang dimiliki oleh gaya kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan pada pengamatan peneliti terhadap persepsi karyawan terhadap kecenderungan gaya kepemimpinan atasan tersebut, peneliti mengetahui bahwa terdapat dua macam gaya kepemimpinan yang cenderung digunakan oleh atasan karyawan. Menurut hasil pengamatan terhadap persepsi kecenderungan gaya kepemimpinan yang menunjukkan ciri-ciri gaya kepemimpinan seperti dalam ulasan paragraph sebelumnya, diketahui kedua gaya kepemimpinan yang dipersepsikan karyawan tersebut adalah gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional. Menurut Burn (1978) gaya kepemimpinan transaksional merupakan hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar-menawar antara keduanya, sementara gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai hubungan yang menekankan pada keperluan memotivasi bawahan untuk melakukan tanggung jawab yang lebih.

Seperti yang dijelaskan oleh Kreiner (dalam Thoyib, 2005) bahwa pimpinan mempengaruhi bawahannya, mengajak untuk berpartisipasi guna mencapai tujuan organisasi baik secara suka rela maupun terpaksa, menciptakan suatu kondisi yang dapat memicu stres kerja. Pengamatan yang

dilakukan oleh peneliti terhadap subyek penelitian, subyek yang mempersepsikan atasan yang memiliki kecenderungan gaya kepemimpinan transaksional lebih sering menghisap rokok ketika bekerja, melakukan beberapa kesalahan dalam *entry* nomor petikemas dan trailer yang hendak melewati gate. Selain itu, tubuh karyawan terlihat kelelahan setelah satu jam secara bergantian melakukan *entry* nomor petikemas dan trailer yang hendak masuk melalui gate. Pengamatan yang dilakukan pada grup lain, yang mana mempersepsikan atasan subyek dengan kecenderungan gaya kepemimpinan transformasional mampu memasukkan nomor petikemas dan trailer dengan sedikit kelelahan, tidak banyak menghabiskan puntung rokok ketika sedang memegang alat kerja dan juga ketika sedang beristirahat.

Bertambahnya intensitas konsumsi rokok merupakan salah satu contoh stres kerja yang dialami oleh karyawan. Semakin banyaknya puntung rokok yang dihisap karyawan baik sewaktu melakukan pekerjaan maupun ketika sedang beristirahat, mengindikasikan bahwa secara tidak langsung persepsi karyawan terhadap kecenderungan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam pengamatan di atas, karyawan yang mempersepsikan atasan dengan kecenderungan gaya kepemimpinan transaksional lebih banyak menunjukkan gejala stres kerja jika dibandingkan dengan karyawan yang mempersepsikan atasan dengan kecenderungan gaya kepemimpinan transformasional.

Pengamatan ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susiwati (2005) bahwa sebanyak 33.06% karakteristik gaya kepemimpinan

transaksional dapat memicu stres kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini jika dibandingkan dengan penelitian yang mengkaji gaya kepemimpinan transformasional akan memiliki hasil yang berbandingn terbalik. Korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada penelitian Hamdani dan Handoyo (2010) menunjukkan bahwa semakin tinggi seorang pimpinan menunjukkan karakteristik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini dikarenakan nilai korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja memiliki nilai sebesar -0.450.

Seperti yang dilansir dalam sebuah media elektronik, secara tidak langsung semua kegiatan yang dilakukan dalam pekerjaan karyawan menimbun kelelahan yang berujung pada stres kerja. Kelelahan yang tertimbun dalam diri karyawan tentu juga dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu faktor lingkungan, organisasi, maupun faktor individu (Collection, 2010). Faktor yang memicu stres kerja menurut Cooper (dalam Aprilita, 2012) ada enam macam, yaitu kondisi kerja, ambiguitas peran, faktor interpersonal, perkembangan karir, struktur organisasi, serta hubungan antara pekerjaan dan rumah. Beberapa faktor tersebut diperjelas oleh Mc Shane (2005) mengenai faktor interpersonal dengan istilah yang sedikit berbeda, yakni hubungan inepersonal. Menurut Mc Shane (2005) hubungan interpersonal, yakni hubungan antara pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda terhadap karyawan serta kerja sama antar anggota tim dapat menimbulkan stres kerja.

Karyawan yang mengalami stres kerja akan sulit merasakan kepuasan dalam bekerja. Menurut Munandar (2001), stres kerja yang dialami karyawan saat ini menjadi masalah besar jika dilihat dari akibat yang ditimbulkan. Sebut saja sebagai contoh *turnover* yang tinggi pada sebuah organisasi merupakan satu dampak dari stres kerja karyawan. Jika hal ini tidak segera diatasi maka akan menimbulkan kerugian finansial pada organisasi. Pengaruh lainnya adalah ketidakhadiran karyawan di tempat kerja. Ketidakhadiran karyawan di tempat kerja akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja yang akan berimbas pula pada produktivitas organisasi (Hamdani dan Handoyo, 2010). Dampak yang cukup besar pada organisasi adalah tidak tercapainya visi dan misi baik dari divisi maupun organisasi secara keseluruhan.

Dikarenakan perbedaan yang ditunjukkan oleh hasil pengamatan peneliti terhadap dampak persepsi kecenderungan gaya kepemimpinan atasan pada stres kerja karyawan di lapangan, peneliti tertarik untuk meneliti **“Perbedaan Tingkat Stres Kerja pada Karyawan Ditinjau dari Persepsi Kecenderungan Gaya Kepemimpinan Atasan”**.

B. Rumusan Masalah

Guna membatasi permasalahan yang akan diteliti, maka disusunlah rumusan masalah, yaitu apakah terdapat perbedaan tingkat stres kerja pada karyawan ditinjau dari persepsi kecenderungan gaya kepemimpinan atasan?

C. Keaslian Penelitian

Guna mengetahui kemungkinan untuk mengkaji topik ini diambil beberapa jurnal oleh peneliti. Berikut adalah beberapa kajian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati, Reni et al. 2008. *Kecerdasan Emosi, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi. Volume 2 No.1: 91-96. Penelitian ini mengkaji hubungan antara kecerdasan emosi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh dari analisa data dengan menggunakan *correlation product moment* menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosi dan stress kerja. Pengujian terpisah yang dilakukan memperlihatkan adanya korelasi positif yang signifikan antara emosi dengan stress kerja karyawan ($r=0.527$, $p<.01$) dan korelasi negative antara stress kerja dengan kinerja karyawan ($r=-0.391$, $p<.01$).

Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT POS INDONESIA (PERSERO) Bandung*. Jurnal Universitas Komputer Indonesia. Volume 1 No. 1: 1-14. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh stress kerja pada kepuasan kerja karyawan sebesar 34.3% sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja memperoleh persentase sebesar 65.7%.

Wijono, Sutarto. 2006. *Pengaruh Kepribadian Tipe A dan Peran Terhadap Stress Kerja Manajer Madya*. INSAN. Volume 8 no.3: 188-197.

Penelitian ini menggunakan kuisioner yang diadaptasikan dari beberapa instrument sebelumnya untuk mengukur variabel – variabel yang terkait dengan topic penelitian. Uji regresi ganda yang dilakukan terhadap data yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari tipe kepribadian A dan peran terhadap stress kerja pada manager madya dalam perusahaan.

Beheshtifar, Malikeh. 2013. *Role of Occupational Stress in Organizations*. Iran: IJCRB. Penelitian ini mengkaji dampak stres kerja pada individu dan organisasi. Dampak stres kerja bagi individu dapat dilihat dari adanya perilaku ataupun perasaan yang tidak diinginkan, gangguan psikis serta gangguan kesehatan sementara bagi organisasi dampaknya dapat dilihat dalam gejala organisasi dan pemasukan organisasi (Beheshtifar, 2013).

Chovwen, Catherine. 2013. *Occupational Stress among Bank Employees in South East, Nigeria*. Nigeria: GARJ. Penelitian ini berkaitan mengenai pengaruh dari keputusan bersama dan pribadi, kecerdasan emosi, serta gaya kepemimpinan terhadap stress kerja. Penelitian tersebut menguji lima hipotesis. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosi, gaya kepemimpinan, serta karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi stress kerja (Chovwen, 2013).

Cauldfield, Natasha et al. 2004. *A Review of Occupational Stress Interventions in Australia*. Australia: Educational Publishing Foundations. Penelitian ini merupakan investigasi terhadap penanganan stress dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir di Australia. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa hanya terdapat satu penanganan yang diberikan pada masyarakat yang

memenuhi persyaratan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya informasi yang diberikan oleh pemerintah seputar penanganan stress kerja di Australia serta kebutuhan yang mendesak untuk penelitian selanjutnya, yang berfokus pada individual, pekerja, dan evaluasi ilmiah (Caulfield, 2004).

Hamdani, W dan Handoyo, S. 2012. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi: Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya*. Vol 1, No. 02. Surabaya. *Research* yang dilakukan pada 278 karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya terkait hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya menyebutkan bahwa terdapat korelasi negatif pada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja karyawan. Nilai korelasi tersebut sebesar -0.450.

Fachri, Achmad. 2010. *Hubungan Antara Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Karyawan PT XL Axiata Tbk Divisi IT (Information Technology)*. Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah. Riser ini berkaitan dengan topik penelitian hubungan antara stres kerja dengan gaya kepemimpinan transaksional dengan kineja karyawan PT XL Axiata Tbk divisi IT (*Information Technology*) pada 50 orang subyek menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memberikan sumbangsih sebesar 23.1% dalam memicu stres kerja.

Susiawati, Erna. 2005. *Hubungan Antara Kepemimpinan Transaksional dengan Stres Kerja Karyawan*. Penelitian ini dilakukan pada

PT Indomarine LTD seputar hubungan antara kepemimpinan transaksional dengan stres kerja karyawan pada 30 orang subyek menunjukkan bahwa 33.06% aspek-aspek gaya kepemimpinan transaksional memicu stres kerja karyawan.

Berdasarkan hasil riset tersebut, dapat diketahui bahwa penelitian ini masih belum dilakukan oleh peneliti – peneliti sebelumnya.

D. Tujuan Penelitian

Menilik kembali pada rumusan masalah yang telah disusun di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya perbedaan tingkat stres kerja pada karyawan ditinjau dari persepsi kecenderungan gaya kepemimpinan atasan.

E. Manfaat Penelitian

Riset yang dilakukan kali ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada beberapa pihak baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis memberikan manfaat berupa pembuktian teori pada kajian ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang membahas tentang kepemimpinan dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang didapat dari penelitian ini secara praktiknya akan diperoleh oleh:

a. Peneliti

Sebagai seorang peneliti, hal yang diperoleh dari riset ini adalah mengetahui dengan jelas praktik dari teori yang telah dijelaskan dalam literatur serta diharapkan dapat mempraktikkan manfaat lain yang diperoleh dalam dunia kerja.

b. Subyek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memunculkan kesadaran pada subyek penelitian mengenai keadaan di lokasi penelitian serta dapat *me-manage* gejala stres yang muncul.

c. Instansi Terkait Lokasi Penelitian

Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan perubahan kecil dari sektor yang diteliti sehingga menciptakan tempat kerja yang minim akan hal – hal yang memicu munculnya stres kerja pada karyawan.

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Skripsi ini disusun dengan berdasarkan pada urutan sebagai berikut: bab I merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, keaslian penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab II berisi teori – teori yang digunakan sebagai rujukan peneliti untuk menguji hipotesa yang telah disebutkan dalam bab I sebelumnya.

Penjelasan teori tersebut antara lain teori tentang stress kerja dan gaya kepemimpinan. Selain itu, pada bab ini juga dijelaskan mengenai hubungan antara variabel stress kerja dengan gaya kepemimpinan, kerangka teoritik serta hipotesa yang diujikan.

Bab III penelitian ini menjelaskan seputar metodologi penelitian yang digunakan. Hal – hal yang berkaitan dengan metodologi penelitian tersebut adalah metode penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, populasi; sampel; dan teknik sampling, tahapan pelaksanaan penelitian, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, pengujian alat ukur serta teknik analisa data.

Bab IV dalah hasil dan pembahasan. Pada bab ini hanya berisi dua poin penting yakni penjabaran hasil penelitian serta intepretasi data yaitu pemaparan hasil output dari uji statistik yang dilakukan.

Bab V merupakan penutup yang berisi simpulan serta saran yang diberikan berdasarkan dari hasil penelitian yang ada.