

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan yang semakin tajam sebagai dampak globalisasi dan perkembangan ilmu dan teknologi (IPTEK) memaksa perusahaan melakukan usaha peningkatan mutu dan menciptakan keunggulan kompetitif yang bisa menjamin kelangsungan hidup sumber daya manusia dan perkembangan perusahaan. Tanpa menemukan, menciptakan, dan mengelaborasi keunggulan kompetitif, sulit rasanya bagi perusahaan untuk memenangkan persaingan bisnis. Salah satu strategi menemukan terobosan untuk melakukan kompetisi dengan perusahaan-perusahaan lain dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi berbagai faktor yang menjadi kelemahan manusia. Oleh sebab itu, agar perusahaan dapat memenangkan persaingan bisnis, kelemahan manusia yang ada perlu diperbaiki (Wijono S, 2006).

Manusia merupakan sumber daya terpenting yang diperlukan sebuah negara untuk berkembang. Termasuk di negara Indonesia, kemajuan bangsa Indonesia tidak lepas dari seberapa besar potensi sumber daya manusia yang dimiliki secara kualitas. Segala bentuk kemajuan yang dicapai sebuah negara berkembang untuk menjadi negara maju tidak mungkin tanpa adanya peranan manusia, baik itu dalam hal yang sederhana ataupun yang kompleks. Sumber daya manusia perlu dijadikan fokus utama melihat pentingnya pengaruh yang disebabkan dari sumber daya manusia yang berkualitas itu sendiri. Upaya

untuk meningkatkan kualitas manusia sebagai tenaga kerja harus dilaksanakan karena diharapkan dengan tenaga kerja yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dalam melakukan segala pekerjaan (Pujangga, 2011).

Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, manusia tersebut dituntut lebih banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan (*knowledge*), pengalaman (*experience*), keahlian (*skill*) dan komitmen (*commitment*) serta hubungan kebersamaan (*relationship*) dengan rekan sekerja maupun dengan pihak lain di luar perusahaan (Wijono S, 2006). Peningkatan produktivitas kerja sumber daya manusia telah dilakukan oleh berbagai macam perusahaan, mulai dari perusahaan besar sampai dengan perusahaan kecil, termasuk juga perusahaan pertelevisian.

Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, mutu perusahaan dan perkembangannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berada didalamnya. Dengan kata lain, sumber daya manusia yang tidak berkualitas akan menghambat perkembangan dari perusahaan, sehingga setiap karyawan akan merasa dirinya dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai dan meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan.

Begitu juga halnya pada perusahaan pertelevisian. Pekerja pertelevisian dalam ini sumber daya produksi tayangan televisi dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan *jobdesk* yang telah dibebankan

kepadanya. Sumber daya produksi tayangan televisi dituntut untuk memenuhi keinginan masyarakat dalam memberikan hiburan, persaingan program tayangan pertelevisian juga dengan sendirinya akan meningkatkan tuntutan kerja sumber daya produksi untuk lebih profesional dan produktif. Oleh sebab itu, hal tersebutlah yang menjadi salah satu stressor dalam kehidupan sumber daya produksi tayangan televisi, sehingga menyebabkan karyawan produksi harus berupaya meningkatkan kualitas dirinya.

Perusahaan pertelevisian secara berkala memproduksi program acara yang ditayangkan ditelvisi baik berupa berita, film, sinetron maupun program-program lainnya yang mampu menghibur pemirsa televisi. Salah satu perusahaan pertelevisian swasta yang ada di Surabaya adalah JTV. JTV merupakan singkatan dari Jawa Pos Media Televisi. JTV adalah televisi regional pertama di Indonesia sekaligus yang terbesar sampai saat ini. Jangkauan JTV meliputi hampir seluruh provinsi Jawa Timur secara terstrial, juga bisa diterima diseluruh Indonesia, Malaysia, Brunei Darussalam, Filipina dan sebagian Australia.

Stasiun televisi ini merupakan anggota jaringan JPMC dan dimiliki oleh group Jawa Pos. Program yang di produksi oleh JTV beraneka ragam, misalnya Jatim Isuk, Jatim Awan, Pojok 7, Pojok Kampung, Berita Minggu, J-Trax, Stasiun Dangdut, dan masih banyak lainnya. Hal ini tentu membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan untuk menghadapi segala tuntutan kerja. Terutama bagi karyawan produksi program tayangan televisi yang merupakan ujung tombak dari sebuah perusahaan pertelevisian.

Kualitas karyawan produksi program merupakan salah satu aset yang berharga bagi instansi perusahaan pertelevisian. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk mengupayakan karyawan produksi program tayangan televisi agar mampu bekerja dengan optimal dan berproduktifitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi harapan dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan (Pujangga, 2011). Dengan kata lain, mutu produk perusahaan pertelevisian sangat bergantung ada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas maka akan dapat menghambat tujuan dari perusahaan, sehingga karyawan produksi program tayangan televisi sebagai ujung tombak sebuah penayangan program televisi, merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan. Hal ini membuat karyawan produksi program tayangan televisi harus bekerja secara optimal sekaligus bersaing dengan karyawan produksi tayangan televisi lainnya untuk mencapai target yang diberikan kepadanya.

Tugas dari karyawan produksi program tayangan televisi di JTV meliputi merencanakan dan membuat program-program *in-house* sepanjang waktu yang akan ditayangkan oleh stasisun televisi. Selain merencanakan dan membuat program *in-house*, mereka juga bertugas untuk menyusun *rundown* program tayangan, memproduksi, dan mengevaluasi program yang telah ditayangkan. Tugas-tugas tersebut merupakan tuntutan kerja bagi sumber daya manusia yang bersangkutan, namun dalam kenyataannya, seringkali

terlihat bahwa sumber daya manusia secara tidak langsung, sadar atau tidak, pada umumnya mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan tersebut. Hal ini terutama disebabkan oleh benturan-benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian dirinya yang kurang harmonis dengan lingkungan yang kemudian menimbulkan stres dan mempengaruhi tingkahlaku individu.

Sumber daya produksi program televisi yang handal adalah yang bisa tetap kreatif meski dibawah tekanan dahsyat atasan, dan tetap penuh rasa humor. Rasa humor biasanya sangat membantu dalam menjaga semangat kerja. Setiap proses produksi program biasanya merupakan sederetan proses pemecahan masalah. Masalah sering kali timbul, terutama pada hari syuting. Tekanan terhadap masing-masing kru cukup berat. Sumber daya produksi program televisi tidak hanya harus bisa tenang dalam mencari pemecahan yang terbaik bagi aneka masalah yang terjadi, tetapi juga harus kreatif dalam menginspirasi serta mengadaptasi tugasnya dengan kenyataan dilapangan (Effendy, dalam saroenggalo, 2008)

Hal-hal seperti lamanya membuat set atau menunggu pemain, terkadang terjadi perdebatan antar kru dan bahkan sering mengulang adegan-adegan yang salah atau tidak sesuai dengan skenario biasanya dapat membuat kru menjadi bosan, jenuh dan memicu timbulnya stres (Saroengallo, 2008). Menurut Selye (dalam Munandar, 2004), stres dibedakan menjadi dua tipe yaitu *distress* dan *eustress*. *Distress* adalah stres yang bersifat destruktif, yaitu perasaan-perasaan yang tidak menyenangkan (negatif) individu dan dapat menyebabkan prestasi kerjanya turun. Sedangkan *eustress* adalah perasaan-

perasaan yang menyenangkan (positif) individu yang dialami karena mendapatkan penghargaan atau mendapat pujian atas dasar prestasi kerjanya yang memuaskan.

Penelitian ini mengartikan stres kerja sebagai *distress*, yaitu perasaan-perasaan negatif yang tidak menyenangkan dan dapat mengganggu atau menghambat individu untuk berprestasi dalam kehidupan organisasi. Jika individu menilai kemampuannya cukup untuk memenuhi tuntutan lingkungan kerja dalam organisasi, maka stres tidak terjadi. Stres dialami atau tidak dialami oleh individu tergantung pada penghayatan subyektif terhadap situasi atau peristiwa yang menjadi sumber stres.

Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Akibat dari stres adalah produktivitas kerja menjadi turun (Kirkcaldy, dalam Wijono, 2006). Tuntutan-tuntutan tersebut tergolong dalam beban kerja. Beban kerja menurut Manuaba (2000) dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja.

Dalam lingkungan kerja dikenal adanya beban kerja. Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Everly & Girdano, dalam Munandar, 2004). Beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak

mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja. Beban kerja fisik dan mental yang harus melakukan terlalu banyak hal merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Penelitian tentang beban kerja yang dilakukan oleh Dhini Rama Dhanika (2010), diketahui bahwa beban kerja berlebih maupun sedikit memungkinkan timbulnya kelelahan fisik juga mental pada seorang karyawan.

Hasil wawancara yang telah dilakukan pada bulan juni 2013 dengan tiga karyawan bagian produksi di JTV surabaya, menunjukkan bahwa mereka sering mengalami mengalami stres. Tuntutan target program tayangan, waktu yang singkat untuk penyelesaian pekerjaan. Dan beban kerja yang besar menjadi pemicu utamanya. Oleh katena itu mereka terkadang mengalami gangguan pencernaan, insomnia, bersikap kasar atau kurang ramah. Selain itu dalam pekerjaannya, mereka terkadang menghadapi berbagai hambatan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila hambatan pekerjaan tersebut tidak diatasi, maka hal trsebut akan menjadi stressor dalam memicu tingkat stresnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk peneliti bagaimana hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan produksi JTV. Penelitian ini belum pernah diadakan di JTV sehingga sangat relevan jika permasalahan ini diangkat sebagai judul skripsi “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Produksi Di JTV Surabaya”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Produksi Di JTV Surabaya?

C. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang beban kerja dan stres kerja telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang berhubungan dengan beban kerja dan stres kerja:

1. “Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya” oleh Sutarto Wijono (2006). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian tipe A dan peran terhadap stres kerja manager madya. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah kepribadian tipe A dan peran berpengaruh sekaligus terhadap stres kerja manager madya.
2. “Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang” oleh Lilis Dian Prihatini (2007). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja di tiap ruang rawat inap RSUD Sidikalang. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja pada perawat baik

perawat diruang perawatan bedah, ruang perawatan anak, ruang perawatan kebidanan, serta ruang perawatan penyakit.

3. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)” oleh Dhini Rama Dhanika (2010). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan medical representatif di kota Kudus. Terdapat banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang salah satunya adalah salary atau gaji.
4. “Stres Kerja Pada Wartawan Ditinjau Dari *Self Efficacy* Dan Jenis Kelamin” oleh Raka Ferari Pujangga Dewa (2011). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *self efficacy* terhadap stres kerja pada wartawan, dan juga untuk menguji secara empirik perbedaan stres kerja pada wartawan berdasarkan jenis kelaminnya. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *self efficacy* dengan stres kerja pada wartawan. Jadi semakin tinggi *self efficacy*, semakin rendah stres kerja pada wartawan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *self efficacy*, maka semakin tinggi stres kerjanya. Selanjutnya ada perbedaan stres kerja pada wartawan ditinjau dari jenis kelamin, dimana stres kerja wartawan perempuan lebih tinggi daripada laki-laki.
5. “Beban Kerja Dan Kualitas Kinerja SDM Di Unit Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum Haji Surabaya” oleh Nur Alifah (2012). Hasil penelitian ini mengatakan bahwa terdapat lima teknik penentuan pada beban kerja di unit IGD RSU Haji Surabaya, yaitu: (a) pengumpulan

beban kerja, kepala IGD membagi tugas berdasarkan jabatan (job description), (b) distribusi ketenagaan, penempatan pegawai berdasarkan kompensasi bidang, yakni pendistribusian ketenagaan di IGD dan VK bersalin IGD, (c) pengaturan jaga, kepala IGD memberikan aturan perizinan terdiri dari tiga pengaturan jaga yakni pengaturan jaga perawat dan bidan IGD, dokter IGD, dan dokter konsulen, (d) tata laksana pelayanan, standar kerja yang harus dipenuhi dalam melaksanakan tindakan beban kerja. (e) metode perhitungan ketenagaan, kepala ruangan IGD menyesuaikan keseimbangan beban kerja yang dikumpulkan dengan jumlah SMF. Dan kualitas kinerja SDM didasarkan pada dua penilaian, yakni (a) penilaian kinerja secara internal, (b) penilaian kinerja secara eksternal.

Telah dipaparkan di atas bahwa penelitian tentang beban kerja dan stres kerja telah banyak diteliti sebelumnya, bahkan penelitian yang menghubungkan antara beban kerja dengan stres kerja telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Namun penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti beban kerja dan stres kerja pada pekerja kesehatan. Penelitian kali ini, peneliti menggunakan subyek yang berbeda yaitu karyawan yang bekerja dalam bidang produksi di salah satu stasiun televisi.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja karyawan produksi di JTV Surabaya.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini meliputi:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu psikologi terutama psikologi Industri dan organisasi tentang beban kerja dan stres kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi perusahaan mengenai stres kerja serta yang mempengaruhinya, sehingga perusahaan dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam hal ini karyawan sehingga tujuan dan harapan organisasi dapat tercapai.

F. Sistematika Pembahasan

Bab I : Pendahuluan

Terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, keaslian penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II : Kajian Pustaka

Terdiri dari kajian tentang variabel Y (stres kerja) dan variabel X (beban kerja), hubungan tentang beban kerja dengan stres kerja, kerangka teoritik, dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Terdiri dari rancangan penelitian, indentifikasi variabel penelitian (beban kerja dan stres kerja), definisi operasional variabel penelitian, populasi, sampel, dan tehnik sampling, instrumen penelitian dan analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Terdiri dari hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

Bab V : Penutup

Terdiri dari kesimpulan dan saran.