

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan modern yang kompleks, manusia akan cenderung mengalami stress apabila ia kurang mampu mengadaptasi keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya (Anoraga, 1992). Menurut Luthans (1992), stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang di pengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja didalam organisasi Dinas/Instansi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan.

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan

keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan gaya-gaya dasar stres (Anoraga, 1992).

Pada dunia kerja, tidak dapat dipungkiri bahwa stres dalam bekerja pasti akan terjadi pada setiap karyawan/pekerja. Mereka mengalami stres karena pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan tempat kerja. Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Faktor personal bisa berupa gaya kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi keluarga.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1996) stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan / atau proses psikologis, yang merupakan konsekuensi diri setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan / atau fisik berlebihan kepada seseorang. Arti umum dari stres yaitu suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di hadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga organisasi dinas/instansi perlu untuk meningkatkan mutu organisasional bagi pegawai. Jika stress yang dialami oleh para karyawan menurun, dengan begitu tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi, dan akan membuat organisasi berjalan dengan baik. Seseorang yang mengalami stres

dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Disinilah muncul peran dari perusahaan untuk memperhatikan setiap kondisi kejiwaan (stres) yang dialami oleh pekerjanya. Hal ini perusahaan dapat menentukan penanganan yang terbaik bagi pekerja tersebut serta tidak mengurangi kinerja karyawan tersebut.

Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres pekerja di tempat kerja, lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektifitas proses komunikasi dua arah di antara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stres akan selalu menimpa pekerja maupun organisasi. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu di hadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang di peroleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk menstabilkan stress kerja dan juga meningkatkan kinerja karyawan.

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, oleh sebab itu permasalahan kepemimpinan merupakan topik yang menarik dan dapat dimulai dari sudut mana saja bahkan dari waktu ke waktu menjadi

perhatian manusia. Ada yang berpendapat masalah kepemimpinan itu sama halnya dengan sejarah manusia, kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan, tetapi pada manusia di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Jika ditelusuri lebih lanjut, betapa pentingnya pemimpin dan kepemimpinan dalam suatu kelompok organisasi jika terjadi suatu konflik atau perselisihan antara orang-orang dalam kelompok tersebut, maka organisasi mencari alternative pemecahannya supaya terjamin keteraturan dan dapat ditaati bersama, dengan demikian terbentuklah aturan-aturan, norma-norma atau kebijakan untuk ditaati agar konflik tidak terulang lagi. Saat itulah orang-orang mulai mengidentifikasikan dirinya pada kelompok, dalam hal ini peranan pimpinan sangat dibutuhkan.

Secara teoritis kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 2002), sehingga setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain.

Robbins (2003) menyatakan bahwa pemimpin merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta di arahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian

satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan yang disengaja menyangkut proses pengaruh sosial di jalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Pengaruh-pengaruh yang diberikan oleh pemimpin kepada suatu kelompok sangatlah penting.

Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Kepemimpinan mempunyai beberapa fungsi-fungsi yang penting, yaitu berpijak pada pengarahannya tugas atau tujuan, dan perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan individu. Seorang pemimpin harus bisa mengatur dan menentukan hubungannya dengan bawahan. Selain itu, seorang pemimpin juga yang menentukan pola organisasi, saluran komunikasi, struktur peran dalam pencapaian tujuan organisasi dan cara pelaksanaannya. Komunikasi pemimpin yang baik terhadap bawahannya dapat membuat kondisi dan situasi pekerjaan di tempat kerja semakin nyaman, sehingga dapat mengurangi stress kerja dan menghasilkan kinerja yang sangat baik. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Wiranata (2011), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap stres karyawan, jika gaya kepemimpinan tersebut dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi karyawan, tingkat stress kerja yang dihasilkan, dan dapat menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Gaya kepemimpinan di setiap perusahaan berbeda-beda, akan tetapi dengan beragam gaya kepemimpinan yang ada diharapkan dapat memberikan

pengarahan terhadap semua usaha-usaha bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2009), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan salah satu sumber potensial penyebab terjadinya stres kerja, tingkat stres kerja karyawan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan akan berbeda-beda. Gaya kepemimpinan otoriterlah yang menghasilkan tingkat stres kerja karyawan yang sangat tinggi dibanding dengan gaya kepemimpinan lain yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *Laissez Faire* (bebas).

PT. Indopacific Jayatama cabang Surabaya merupakan perusahaan swasta yang berada di bidang jasa. Kepala pimpinan perusahaan ekspedisi kecil yang baru dibangun ini merupakan mantan pegawai dan juga manager dari perusahaan ekspedisi besar sebelumnya. Kepala pimpinan PT. Indopacific Jayatama cabang Surabaya memilih pemimpin dari tiap bagian yang ada semua adalah kerabat atau masih keluarga dari kepala pimpinan tersebut, dikarenakan belum banyak pegawai yang dimiliki perusahaan tersebut untuk dipercaya memegang tanggung jawab besar sebagai pemimpin. Kepala pimpinan PT. Indopacific Jayatama cabang Surabaya berperan aktif dan cekatan yang selalu mementingkan persahabatan yang ideal kepada bawahannya. Namun, Dari hasil wawancara sementara yang dilakukan oleh penulis dalam pra penelitian, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang ada. Terjadi perbedaan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala pimpinan dan masing-masing manager, dikarenakan

perusahaan ini berisikan pemimpin yang mana tiap pemimpinnya itu masih ada hubungan keluarga, sehingga banyak timbul konflik dari masing-masing pemimpin. Masalah keluarga sering dikaitkan dengan pekerjaan, walaupun keputusan sepenuhnya berada di tangan kepala pimpinan, namun pimpinan lain sering menolak atau tidak sependapat. Sehingga kepala pimpinan seringkali merasa segan yang pada akhirnya dapat merubah keputusan itu sesuai saran yang diterima dari pimpinan lain. Hal ini sangat berpengaruh terhadap seluruh karyawan yang bekerja disana. Pada dasarnya, belum ada permasalahan yang krusial berkaitan dengan pekerjaan, lingkungan kerja ataupun permasalahan yang timbul dari karyawan itu sendiri.

Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh Pimpinan dan manajer di PT. Indopacific Jayatama cabang Surabaya berbeda-beda, dan hal ini sangat berpengaruh penting pada tingkat stress kerja karyawan yang bekerja disana. Jika gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pimpinan yang berada di PT. Indopacific Jayatama cabang Surabaya dapat menyesuaikan dengan kondisi dan situasi lingkungan kerja karyawannya, maka dapat menghasilkan tingkat stress kerja yang rendah, begitu sebaliknya, bila gaya kepemimpinan yang dipakai tidak sesuai maka tingkat stress kerja karyawan tinggi. Hal ini membuat penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Perbedaan Gaya Kepemimpinan Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan pada PT. Indopacific Jayatama cabang Surabaya.”

B. Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun pertanyaan yang timbul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah ada perbedaan gaya kepemimpinan terhadap tingkat stress kerja karyawan ?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan gaya kepemimpinan terhadap tingkat stress kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi pada khususnya, maupun bagi para karyawan dan pemimpin pada umumnya mengenai ilmu kepemimpinan dan stress kerja.

2. Manfaat Praktis :

a. Bagi Perusahaan

- Sebagai bahan evaluasi terhadap berbagai gaya kepemimpinan yang ada terutama yang berkaitan dengan tingkat stress kerja karyawan.

- Sebagai masukan bagi pengelola untuk mempertimbangkan faktor-faktor psikologis dalam merancang kegiatan.
- b. Bagi Penulis
- Dengan penelitian ini, penulis dapat membandingkan antara teori dengan praktek yang diterapkan di PT. Indopacific Jayatama cabang Surabaya.
- c. Menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi tentang perbedaan gaya kepemimpinan terhadap tingkat stress kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan ini, berisi tentang alur pembahasan yang terdapat dalam bab pendahuluan sampai bab penutup.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui penelitian dapat dilihat arah permasalahannya dan jelas maksud dan tujuannya.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab kajian pustaka ini berisikan kajian-kajian teoritik yang digunakan sebagai landasan penulisan karya ilmiah yang menguraikan variabel-variabel yang akan diteliti, meliputi : definisi stress kerja serta definisi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Serta memuat hubungan

perbedaan antar variabel, yaitu: perbedaan gaya kepemimpinan terhadap stress kerja karyawan. Dilanjutkan dengan kerangka teoritik dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi uraian tentang rancangan penelitian, subyek penelitian, instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan persiapan dan pelaksanaan penelitian, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dan juga pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan juga saran yang diberikan untuk penyempurnaan penulisan, atau penelitian berikutnya.