BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan suatu tuntutan bagi individu yang harus dijalankan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Secara khusus, bekerja dapat menjadi sarana pemenuhan aktualisasi diri. Aktivitas diluar rumah kini tak hanya milik kaum laki-laki. Kaum perempuanpun semakin banyak yang memutuskan untuk berkarir, termasuk seorang ibu rumah tangga. Karir menjadi bagian dari perjalanan hidup yang tak bias dipisahkan dari seorang manusia baik laki-laki maupun perempuan. Fenomena perempuan bekerja sebenarnya bukanlah hal baru ditengah masyarakat Indonesia. Sejak zaman purba ketika manusia masih mencari penghidupan dengan cara berburu dan meramu, seorang isteri sudah bekerja. Sementara suaminya pergi berburu, di rumah ia bekerja menyiapkan makanan dan mengelola hasil buruan untuk ditukarkan dengan bahan lain yang dapat dikonsumsi keluarga. Karena system perekonomian masyarakat purba adalah system barter, maka pekerjaan perempuan sepertinya masih sekitar disector domestik. Namun, dalam masyarakat purba sebenarnya mengandung nilai ekonomi yang sangat tinggi.

Ketika masyarakat berkembang menjadi masyarakat agraris hingga kemudian industri, keterlibatan perempuanpun sangat besar. Bahkan dalam masyarakat berladang berbagai suku didunia, yang banyak menjaga ternak dan mengelola ladang dengan baik itu adalah perempuan bukan laki-laki. Hal ini jelas menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan memang bukan baru saja, tetapi sudah sejak zaman dulu (Dede, 2007).

Masih menurut Dede (2007), meski bukan fenomena baru, namun masalah perempuan bekerja nampaknya masih terus menjadi perbedaan sampai sekarang, Bagaimanapun, masyarakat masih memandang keluarga yang ideal adalah suami bekerja di luar rumah dan isteri di rumah dengan mengerjakan berbagai pekerjaan rumah. Anggapan negatif (stereotype) yang kuat dimasyarakat bahwa idealnya suami berperan sebagai yang pencari nafkah, dan pemimpin yang penuh kasih, sedangkan isteri menjalankan tugasnya mengasuh anak. Namun, sering dengan perkembangan zaman, peran-peran tersebut mulai tidak berlaku, terlebih kondisi ekonomi yang membuat isteri pun kadang-kadang dituntut untuk harus mampu juga berperan sebagai pencari nafkah.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan social juga sangat berpotensial menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada HukumYerkes Podson (dalam mas'ud, 2002) yang menyatakan hubungan antara stress dengan kinerja seperti huruf U terbalik.

Sedangkan, Sasono (2004) mengungkapkan bahwa stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang

tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Bahaya stress diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stress kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover).

PT. Bank Tabungan Negara merupakan lembaga keuangan perbankan yang terbentuk melalui merger dari 4 (empat) bank pemerintah yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Eksport Import, dan Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO). PT. Bank Tabungan Negara Tbk merupakan Bank yang

terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada nasabah meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sector perbankan adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan.

Dimana dalam penelitian ini yang diangkata adalah sters kerja pada wanita yang sudah menikah dan lajang yang bekerja di BANK. Menurut Pardani (2010), peranganda sebagai pekerja m<mark>aupun</mark> ibu rumah tangga mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya ter<mark>had</mark>ap p<mark>erempuan, kare</mark>na terkadang para perempuan menghabiskan waktu tiga k<mark>ali</mark> lip<mark>at dalam m</mark>engurus rumah tangga dibandingkan dengan pasangannya yang bekerja pula. Penyeimbangan tanggung jawab ini cenderung lebih memberikan tekanan hidup bagi perempuan bekerja karena selain menghabiskan banyak waktu dan energi, tanggung jawab ini memiliki tingkat kesulitan pengelolaan yang tinggi. Konsekuensinya, jika perempuan kehabisan energy maka keseimbangan mentalnya terganggu sehingga dapat menimbulkan stres. mengungkapkan bahwa para perempuan yang bekerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Hal itu dapat disebabkan karena perempuan bekerja menghadapi konflik peran sebagai perempuan karir sekaligus ibu rumah tangga. Dampak bagi wanita karir yang sudah menikah dan mempunyai anak terdapat perbedaan jenis tekanan yang menjadi sumber work family conflict. Pertama adalah tekanan yang dikirimkan pada focal person oleh anggota-anggota kelompok perannya. Tipe yang lain berada dalam lingkungan psikologis individu Tekanan mungkin juga benar-benar berasal dari dalam individu itu sendiri. Hal ini dikenal dengan sebagai "own forces". Tekanan pekerjaan (work demand) mengacupada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu seperti rush job dan deadlines.

Tekanan pekerjaan seperti ini disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang bergerak menuju struktur yang lebih ramping. Tekanan keluarga (family demand mengacu terutama tekanan waktu yang berkaitan tugas seperti house keeping dan child care. Tekanan keluarga sering dikaitkan dengan karakteristik keluarga seperti: jumlah tanggungan,ukuran keluarga dan komposisi keluarga (Kahn et al. dalam Yang el al. dalam Kussudyarsana, 2009).

Stres dimaksud disini adalah menyebabkan yang stres yang ketegangan/penderitaan psikis sehingga menimbulkan kecemasan. Tuntutan pada perempuan kariryang sudah menikah pada umumnya adalah bagaimana membagi antara pekerjaan dan rumah tangga (peranganda). Hurlock (1999) perempuan karir yang sudah menikah harus memiliki kemampuan untuk mengontrol emosinya dengan baik ketika ia mengalami masalah di tempat kerjanya maka dia harus bersifat professional atau tidak membawa masalah dipekerjaan ke rumah. Perempuan yang memiliki peran ganda harus pandai menyesuaikan diri antara pekerjaan dan mengurus rumah tangga. Dari tuntutan peran ganda ini akan menimbulkan konflik dalam kehidupannya.

Sedangkan, Anoraga (2005) bahwa dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat disbanding kaum pria.Dalam arti, wanita harus

lebih dahulu mengatasi urusan keluarga, suami, anak dan hal-hal lain yang menyangkut rumah tangganya.Oleh karena itu tidak jarang seorang yang telah menikah sekaligus bergelut dalam dunia kerja mengalami kelelahan fisik, mental, danemosional, yang dalam dunia psikologi disebut sebagai *stress kerja*.

Pada wanita lajang, tingkat *stress kerja* juga tidak dapat dipungkiri, karena seorang lajang belum memiliki kewajiban dan tanggung jawab seperti wanita yang telah menikah. Perempuan dewasa belum menikah adalah perempuan yang belum menjalani kehidupan rumah tangga. Pada umumnya perempuan dewasa yang belum menikah yang bekerja banyak yang masih melajang. Alasannya adalah karena masih melajang atau belum menikah. Alasan perempuan dewasa yang belum menikah salah satunya adalah karir atau belum mendapatkan pasangan.

Menurut Dariyo (dalam Indriana, Indrawati & Ayuningsih, 2007) alas an yang menyebabkan perempuan yang belum menikah salah satunya adalah sudah terlanjur meniti karir, ingin menjalani hidup secara bebas, selain itu perempuan yang belum menikah atau melajang, dengan jenjang karir dan gaji yang tinggi akan menentukan criteria yang tinggi untuk pria yang akan menjadi pasangan hidupnya dan akan menolak lawan jenisnya.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengungkap stres kerja disebuah organisasi dimana organisasi tersebut adalah sebuah PT. BANK BTN kantor cabang Surabaya. Beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat kepermukaan pada saat ini. Di antaranya,

Masalah stress adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produkttfitas kerja karyawan. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stress juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya. Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif. Banyak diantara kita yang hamper pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stress meskipun dalam taraf yang amat rendah. Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Disitu pihak peraiatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energy pegawai yang lebih besar dari yang sudah-sudah. Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stress dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa.

Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Disatu sisi mereka harus bekerja untuk focus pada visi perusahaanya itu member kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tentunya akan menimbulkan stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan Bank Tabungan Negara (persero)

Tbk Kantor cabang Surabaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Dimana Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutantuntutan pekerjaan Sehingga Peneliti mencoba melakukan penelitian untuk mengetahui tentang perbedaan tingkat stres kerja antara wanita karir yang sudah menikah dan wanita karir yang belum menikah. Sehingga menurut penulis sangat menarik terutama bagi perempuan karir yang bekerja dikantor seperti, bekerja di Kantor BANK, karena bekerja di bank, dimana sistem organisasi sudah tersusun rapi dan masing-masih beba<mark>n kerja juga lebih</mark> ban<mark>yak disbanding dikantor sekolah</mark> atau yang lain dan seorang Karyawan BANK juga wajib mentaati peraturan yang ada seuai tata tertib pekerja BANK. apalagi perempuankarir tidak hanya memiliki peran sebagai perempuan bekerja akan tetapi seorang yang sudah menikah dan memiliki tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga, mengurus anak dan suami. Masing-masing peran tersebut memiliki tanggung jawab dan tuntutan sendiri, untuk membagi peran antara karir dan keluarga, sedangkan perempuan karir yang belum menikah memiliki tuntutan dan tanggung jawab pada diri sendiri dan ada juga pada orang tua serta dalam masyarakat yaitu untuk menikah dan tuntutan untuk memenuhi dalam salah satu tugas perkembangannya. Berdasarkan tuntutan yang harus mereka penuhi ini apakah akan mempengaruhi tingkat stres kerjanya.

Berdasarkan gambaran di atas, alasan dari peneliti untuk meneliti perbedaan

tingkat stres kerja antara wanita karir lajang dan menikah adalah karena dilihat diantara keduanya mempunyai tugas yang berbeda dan tanggung jawab yang berbeda pula sehingga, dapat diasumsikan bahwa terdapat perbedaan tingkat stress kerja berdasarkan status pernikahan pada wanita karier yang berstatus lajang dan menikah. Berdasarkan asumsi tersebut maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah menguji perbedaan tingkat stress kerja antara wanita karier berstatus lajang dan menikah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dapat dirumuskan masalahnya yaitu adakah perbedaan tingkat stress kerja antara wanita karir lajang dengan wanita karir menikah.

C. Keaslian Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menemukan beberapa kajian riset terdahulu untuk dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian yang dilakukan oleh Almasyithoh (2011), dengan judul "Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat" penelitian ini dilakukan pada perawat salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta yang bekerja pada ruang inap. Teknik pengambilan sampel menggunakan non random secara *purposive*. Metode dan alat pengumpulan data penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur, angket dan skala. Analisa data menggunakan uji regresi ganda (*multiple regression*) dengan metode *enter*. Hasil pengolahan data diperole nilai R = 0,633;

 R^2 = 0,400; F = 39,050; p = 0,000 (p < 0,05), menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara konflikperan ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,400 menunjukkan sumbangan efektif konflikperan ganda dan dukungan sosial terhadap stres kerja sebesar 40% dan sisanya 60% dipengaruhi variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

Penelitian selanjutnya dengan judul pengaruh stress kerja terhadap kinerja karywan pada pt.bank mandiri (persero) tbk kantor wilayah x Makassar. Peneliti adalah hulaifah (2012) dari Universitas Hasanuddin Makasar.Penelitian ini bertujuan menganalisis factor individual dan factor Organisasi secara bersamasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar; dan mengetahui factor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 60 orang.Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 19.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa factor individual dan factor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar sebesar 76.5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadapkinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassaradalah faktor Organisasi sebesar 58.5%.

Penelitian yang dilakukan oleh Djuniarto (2010) "Different in Burnout Tendencies Level on Merried and Single Career Women" penelitian ini dilakukan pada wanita karier berstatus lajang dan menikahyang bekerja di Jakarta dan sekitarnya. Penelitian ini dilakukan terhadap 80 wanita karier yang terdiri dari 40 lajang dan 40 berstatus menikah. Pengumpulan data wanita berstatus dilakukan dengan menggunakan skala kecenderungan burnout yang disusun berdasarkan dimensi kecenderungan burnout dari Masalch (Maslach Burnout Inventory). Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji independent sample (ttest) dengan hasil t skor sebesar 2,109. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan kecenderungan burnout signifikan (r=0,038, p<0,05) secara antara wanita karier berstat<mark>us menikah deng</mark>an wanita karier berstatus lajang. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kelompok subjek berstatus menikah memiliki kecenderungan burnout yang lebih tinggi (mean=51.28) jika dibandingkan dengan kelompok subjek berstatus lajang (48.45).

Penelitian oleh Lovihan dan Kaunang (2010) "perbedaan perilaku assertive pada wanita karir yang sudah menikah dengan yang belum menikah diminahasa". Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah perilaku asertif pada wanita karir yang sudah menikah dengan yang belum menikah. Subyek dalam penelitian sejumlah 60 orang. Metode yang digunakan adalah metode angket dan teknik purposive incidental sampling. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan perilaku asertif pada wanita karir yang sudah menikah maupun yang belum menikah.

Merujuk pada penelitian-penelitian tardahulu tersebut terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu. Persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang *stres kerja dan wanita karir lajang dan wanita karir menikah*. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada variabel yang akan diteliti, metode yang dipakai serta subjek yang akan diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala stress kerja. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah wanita yang bekerja di bank Mandiri pusat Surabaya. Karena sebelumnya belum pernah dilakukan penelitian mengenai perbedaan tingkat stress kerja antara wanita karir lajang dengan wanita karir menikah. Dengan adanya perbedaan-perbedaan yang telah dijelaskan di atas maka penelitian ini dapat dinyatakan merupakan penelitian yang asli atau orisinil, dan bukan merupakan hasil jiplakan atau plagiat.

D. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak pada rumusan masalah yang diungkapkan di atas maka dapat diketahui maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan tingkat stress kerja antara wanita karier lajang dan wanita karir menikah.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

 Menambah wawasan ilmu pengetahuan pada umunya, dan secara khusus memberi sumbangan pengetahuan bagi ilmu psikologi industri dan organisasi. b. Dapat dijadikan kajian bagi penelitian selanjutnya yang menaruh perhatian yang sama yaitu mengenai perbedaan tingkat stres kerja antara wanita karir lajang dan wanita karir menikah.

2. Manfaat secara praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan gambaran bagi para wanita karir untuk tetap mempertahankan pekerjaannya dan tetap bersikap professional dalam suatu pekerjaan terutama para wanita yang sudah menikah. Sehingga para wanita karir yang sudah menikah dan belum menikah tetap bisa bekerja sesuai dengan jabatannya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk lebih memahami keadaaan para wanita yang berkarir terutama mengenai stres kerjanya.

F. Sistematika Pembahasan

Sistem pembahasan penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, dari masingmasing bab akan dibagi lagi menjadi beberapa sub bab dan secara detail akan disajikan sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang masalah, Rumusan Masalah, Keaslian Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Pembahasan.

BAB II: Kajian Pustaka Berisi tantang kajian pustaka yang terdiri dari pengertian stres kerja, factor-faktor stres kerja, dampak-dampak stres kerja, pengertian wanita karir, ciri-ciri wanita karir, sifat wanita karir, pengertian lajang,

motivasi melajang, pengertian menikah, motivasi menikah, dan perbedaan tingkat stres kerja antara wanita karir lajang dan wanita karir menikah.

BAB III: Metode Penelitian Berisi tentang metode penelitian, rancangan penelitian, identifikasi variable penelitian, definisi operasional, populasi, sample, teknik sample, instrument penelitian, analisis data.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan yang meliputi: Hasil penelitian, pengujian hipotesis, pembahasan

BAB V: Penutup Berisi tentang kesimpulan dan saran.