

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang.

Manusia dalam kehidupannya selalu mengadakan berbagai macam aktivitas. Salah satu diantaranya diwujudkan dalam kegiatan kerja. Dalam aktivitas itu terkandung arti sebagai kegiatan untuk melaksanakan tugas yang melibatkan aktivitas fisik, dan aktivitas mental yang bersifat bawaan dengan tujuan untuk memperoleh kepuasan.

Namun demikian suatu fakta yang dapat dilihat ialah di dalam bekerja setiap individu tidak mampu sepenuhnya memenuhi segala kebutuhan dan harapan yang dimiliki. Hal ini terjadi mengingat setiap individu memiliki keterbatasan yang menyangkut waktu, kemampuan, tenaga, dan pikiran yang selanjutnya dapat menyebabkan stres. Stres dimaknai sebagai suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi ini dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang<sup>1</sup>.

Stres yang ditimbulkan karena pekerjaan disebut stres kerja, yaitu stres yang terjadi di tempat kerja yang disebabkan oleh kondisi-kondisi yang berkaitan dengan lingkungan fisik, tugas-tugas yang dihadapi, struktur dan iklim organisasi, serta hubungan interpersonal<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Muhammad Zia Ulhaq, "Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja"  
(<http://www.google.com/search?q=HUBUNGAN+STRESS+KERJA+DENGAN+PRESTASI+KERJA,&hl=id&ct=clnk&cd=1&gl=id>, diakses tanggal 21 Juli 2008, Senin, jam 16.00 WIB).

<sup>2</sup> Hartanti dan Soerjantini Rahaju, "Peran *Sense of Humor* Pada Dampak Negatif Stres Kerja", *Anima*, Vol. 18, No. 4, Tahun 2003, hal. 395.

Beehr dan Newman memberi pengertian bahwa stres kerja merupakan kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara manusia dengan pekerjaannya, di mana dicirikan oleh adanya perubahan pada diri manusia yang memaksa menyimpang dari fungsi normalnya<sup>3</sup>. Sedangkan menurut Matthew J. Culligan dan Keith Sedlacek, M.D., bahwa stres bagi seseorang itu hampir selalu ada dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan setiap harinya<sup>4</sup>.

Dari pernyataan tersebut, maka dapat dinyatakan secara kategorikal bahwa setiap pekerjaan dapat menimbulkan stres dengan intensitas yang berbeda-beda. Ada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang dapat mengakibatkan stres berat dan ada pula yang ringan. Namun ada beberapa jenis pekerjaan yang memang pada dasarnya memiliki andil untuk terserang gangguan stres.

Jenis-jenis pekerjaan yang dekat dengan situasi stres kerja seperti: pemadam kebakaran, perawat ruang gawat darurat sebuah rumah sakit, pengatur lalu lintas udara sebuah bandara, polisi, serta paramedis. Menurut seorang ahli psikologi, jenis-jenis pekerjaan tersebut memang pada umumnya dapat membawa seseorang berada diluar kendali atau kemampuannya, karena setiap saat bisa saja terjadi suatu kejadian yang mengharuskan mereka mengeluarkan segala upaya untuk mencegah krisis yang lebih besar<sup>5</sup>.

Termasuk di dalam profesi paramedis adalah Bidan Praktik Swasta. Sebagai salah satu bagian dari paramedis, Bidan Praktik Swasta merupakan jenis pekerjaan yang dekat dengan situasi stres. Hal ini mengingat bahwa resiko dan tanggung

---

<sup>3</sup> Beehr dan Newman dikutip oleh Hartanti dan Soerjantini Rahaju. Peran *Sense...*, h. 394

<sup>4</sup> Matthew J. Culligan dan Keith Sedlacek, M.D., dikutip oleh Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPF, 1996), hal. 136.

<sup>5</sup> Acep Sudrazat, *Kondisi & Karakteristik Kerja Yang Memicu Stres*, <http://209.85.175.104/search?q=cache:h7M7tetL->

jawab yang dimiliki seorang bidan berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan jiwa pasien-pasiennya.

Menurut Gibson, jenis tanggung jawab yang berbeda berfungsi sebagai *stressor* dengan cara yang berbeda pula. Hasil penelitian para ahli menyebutkan bahwa tanggung jawab terhadap manusia dapat menimbulkan stres kerja lebih besar dibanding dengan kerja yang berhadapan dengan barang. Semakin besar tanggung jawab seseorang terhadap manusia, semakin besar pula kemungkinan orang tersebut mengalami stres. Indikasinya bila mengalami stres kerja adalah mereka lebih banyak merokok, mempunyai tekanan darah tinggi, dan menunjukkan kenaikan tingkat kolesterol. Hal ini berlaku sebaliknya di mana semakin besar tanggung jawab individu yang bersangkutan terhadap barang, semakin rendah pula indikator tersebut<sup>6</sup>.

Selain tanggung jawab tersebut, resiko besar seringkali membayangi Bidan Praktik Swasta dalam menjalankan tugasnya. Resiko tersebut dapat berupa kondisi-kondisi sulit dan kegawatan, khususnya ketika menangani pasien bersalin. Kondisi-kondisi tersebut antara lain; perdarahan, partus macet, *eklamsia*, infeksi, *asfiksia neonatal*, dan lain-lain. Keadaan-keadaan seperti itu dapat terjadi diluar dugaan bidan. Banyak kondisi tidak menentu dapat terjadi. Di mana yang semula dianggap baik, tiba-tiba berubah menjadi kondisi yang buruk. Keadaan-keadaan yang sulit seringkali membuat bidan merasa panik, dan *sport* jantung. Kegagalan penanganan dapat berakibat fatal. Hal inilah yang menurut para ahli dapat memungkinkan timbulnya stres kerja.

---

0sJ:www.acepsudrazat.com/main/%3Fp%3D112+kondisi+%26+Karakteristik+Kerja+Yang+Memicu+Stres&hl=id&ct=clnk&cd=1&gl=id, diakses pada tanggal 13 Jul 2008 17.57 WIB.

<sup>6</sup> Gibson Ivancevick Donelly, *Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1997), hal. 217

Sesungguhnya berprofesi sebagai Bidan Praktik Swasta adalah hal yang sangat mulia. Tugasnya yang berkaitan dengan kesehatan ibu dan anak amat diperlukan bagi masyarakat, khususnya oleh kaum hawa. Bidan memiliki peran yang besar dalam proses reproduksi dan persalinan, kesehatan ibu dan anak serta program keluarga berencana. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa peran bidan sebanyak 30% bidan memberikan pelayanan praktek perorangan, dengan berbagai jenis pelayanan yang diberikan yaitu pelayanan kontrasepsi suntik 58%, kontrasepsi pil, IUD dan implant 25%, dan pelayanan pada ibu hamil dan bersalin masing-masing 93% dan 66%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa bidan mempunyai peran besar dalam memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak di masyarakat<sup>7</sup>.

Bidan dalam menjalankan profesinya, selain dapat bekerja di rumah sakit-rumah sakit dan klinik bersalin, juga diberikan kewenangan untuk mendirikan praktiknya sendiri sebagai wirausaha yang biasa disebut dengan Bidan Praktik Swasta.

Seiring dengan kemajuan dibidang kesehatan khususnya kebidanan, saat ini muncul istilah Bidan Delima. Bidan Delima merupakan salah satu program yang diluncurkan dan dikembangkan oleh IBI bekerja sama dengan BKKBN dan Departemen Kesehatan serta dukungan dan bantuan teknis dari USAID melalui program STARH (*Sustaining Technical Assistance in Reproductive Health*) tahun 2000 – 2005 dan HSP (*Health Services Program*) tahun 2005 – 2009 untuk meningkatkan kualitas pelayanan Bidan Praktek Swasta agar sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku.

---

<sup>7</sup> Statistik Kesehatan IBI; 2000, <http://www.bidanindonesia.org/mbr/program-bidan->

Bidan Delima merupakan suatu program terobosan strategis yang mencakup: Pembinaan peningkatan kualitas pelayanan bidan dalam lingkup keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, “merk dagang atau *brand*”, Mempunyai standar kualitas, unggul, khusus, bernilai tambah, lengkap dan memiliki hak paten. Rekrutmen Bidan Delima ditetapkan dengan kriteria, sistem, dan proses baku yang harus dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan, Menganut prinsip pengembangan diri atau *self development*, dan semangat tumbuh bersama melalui dorongan dari diri sendiri, mempertahankan dan meningkatkan kualitas, dapat memuaskan klien beserta keluarganya, Jaringan yang mencakup seluruh Bidan Praktek Swasta dalam pelayanan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi<sup>8</sup>.

Dengan demikian Bidan Delima adalah Bidan Praktik Swasta (BPS) yang mendapatkan pengakuan dari organisasi IBI sebagai bidan yang menjalankan pelayanan dengan standar kompetensi yang berkualitas nasional<sup>9</sup>.

Menurut Ketua Ikatan Bidan Indonesia (IBI) Cabang Surabaya, saat ini Surabaya memiliki tenaga Bidan Praktik Swasta yang cukup memadai, yaitu mencapai 928 orang yang mana 120 diantaranya telah tercatat sebagai Bidan Delima<sup>10</sup>.

Sebagai tenaga kesehatan, Bidan Delima memiliki kualitas yang bagus dan handal. Meskipun demikian, sebagai seorang manusia biasa, seorang Bidan Delima pun pastinya memiliki keterbatasan yang menyangkut waktu, kemampuan,

---

delima.pdf, diakses pada tanggal 8 Agustus 2008, jam 10.25 WIB.

<sup>8</sup> [www.bidanindonesia.org](http://www.bidanindonesia.org), diakses pada tanggal 8 Agustus 2008, jam 11.00 WIB.

<sup>9</sup> [http://www.republika.co.id/suplemen/cetak\\_detail.asp?mid=&id=201500&kat\\_id=105&kat\\_id1=150&kat\\_id2=189](http://www.republika.co.id/suplemen/cetak_detail.asp?mid=&id=201500&kat_id=105&kat_id1=150&kat_id2=189). Diakses pada tanggal 14 Juni 2005, jam 14.30 WIB.

<sup>10</sup> Endang Sri Resmiati, Data IBI Cabang Surabaya, Tahun 2009.

tenaga, dan pikiran yang selanjutnya kondisi tersebut dapat menyebabkan stres kerja.

Ada banyak hal yang dapat menyebabkan seseorang mengalami stres kerja. T. Hani Handoko, berpendapat bahwa faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja bisa berasal dari dalam pekerjaan atau faktor *on-the-job* dan faktor-faktor di luar pekerjaan yang disebutnya sebagai faktor *off the job*<sup>11</sup>.

Salah satu faktor penyebab stres kerja yang berasal dari dalam pekerjaan adalah beban kerja berlebihan. Beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu<sup>12</sup>.

Beban kerja berlebihan ini terdiri dari dua aspek yaitu kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dalam suatu waktu tertentu. Jumlah jam kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja dapat mempengaruhi beban kerja kuantitatif ini. Sedangkan beban kerja berlebihan kualitatif adalah tingkat kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan kerjanya. Hal ini erat juga kaitannya dengan tanggung jawab dan resiko yang diemban oleh para pekerja.

Beban kerja yang berlebihan (*work-overload*) berhubungan erat dengan menurunnya kepercayaan diri, menurunnya motivasi kerja, dan meningkatnya keabsenan. Selain itu, beban kerja berlebihan dapat juga mengakibatkan turunnya kualitas pengambilan keputusan, merosotnya hubungan interpersonal, dan

---

<sup>11</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Liberty, 1985), hal. 148.

<sup>12</sup> Desy W. S., Hartanti, dan A. J. Tjahjoanggono, "Hubungan Persepsi terhadap Tempat Duduk, Beban Kerja, dan Karakteristik Pekerjaan dengan Kelelahan Kerja", *Anima*, Vol. 14, No. 54, tahun 1999, hal. 121.

meningkatnya kecelakaan<sup>13</sup>. Menurut Roggio, beban kerja berlebihan dipercaya sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stres kerja<sup>14</sup>.

Orang yang sedang mengalami stres kerja akan nampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan<sup>15</sup>.

Stres kerja dalam kadar yang optimal sebenarnya dapat bermanfaat bagi individu karena dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Namun demikian stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, hal ini berarti dapat mengganggu kinerja atau prestasi kerjanya. Selain itu stres yang timbul dan tidak dapat diatasi dengan baik akan berdampak negatif, baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut informasi di lapangan, pada umumnya Bidan Delima di wilayah Surabaya memiliki pekerjaan yang ganda; yaitu selain mereka bekerja sebagai Bidan Praktik Swasta, mereka juga bekerja sebagai pegawai atau tenaga medis di rumah sakit-rumah sakit ataupun klinik-klinik milik pemerintah maupun milik swasta. Hal ini berarti jumlah jam kerja dan tugas-tugas mereka juga bertambah dari umumnya. Dengan demikian muncul sebuah asumsi bahwa beban kerja yang

---

<sup>13</sup> Kasl, dikutip oleh James L. Gibson, *Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 1994), hal. 172.

<sup>14</sup> Roggio, dikutip oleh Desy W. S, Hartanti, dan A.J. Tjahjoanggoro, Hubungan Persepsi, 121.

<sup>15</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hal. 157.

mereka miliki merupakan beban kerja yang berlebihan, dan ini memungkinkan munculnya stres kerja.

Dari fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Beban Kerja Berlebihan (*work-overload*) dengan Stress Kerja Pada Bidan Delima di Wilayah Surabaya”.

### **B. Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

”Apakah ada hubungan antara beban kerja berlebihan (*work-overload*) dengan stres kerja pada Bidan Delima di Wilayah Surabaya?”

### **C. Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

“Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja berlebihan (*work-overload*) dengan stres kerja pada Bidan Delima di Wilayah Surabaya.”

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

Dari penelitian yang akan dilakukan maka diharapkan adanya manfaat positif yang akan diambil, yaitu:

1. Secara teoritis.

Bagi dunia pengetahuan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pada disiplin psikologi khususnya psikologi industri, yaitu untuk



menguji secara metodologis tentang hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja.

## 2. Secara Praktis.

Untuk Bidan Praktek Swasta (Bidan Delima), hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan/saran ataupun wawasan khususnya tentang stres kerja dan beban kerja (*work-overload*) serta hubungan diantara keduanya sehingga dapat memberikan solusi yang tepat dalam menghadapi masalah stres kerja tersebut.

## **E. Definisi Konsep.**

Beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah sejumlah tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja dalam waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan yang lebih dari yang dimiliki individu tersebut, baik segi kualitatif atau tingkat kesulitan tugas maupun segi kuantitatif atau banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan.

Sedangkan stres kerja adalah respon individu terhadap *stressor* yang dihadapinya baik yang berasal dari pekerjaan maupun diluar pekerjaan yang ditandai oleh adanya gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku yang dapat mengganggu aktifitas kerjanya.

## **F. Sistematika pembahasan.**

Agar pembahasan dalam skripsi ini lebih sistematis dan terarah, maka dalam laporan penelitian ini, terdapat bab-bab yang membahas hasil laporan penelitian skripsi ini, yaitu sebagai berikut:

Bab I : Dalam bab pendahuluan ini, peneliti membicarakan fenomena yang ada di dalam masyarakat yaitu pada latar belakang masalah. Fenomena yang terjadi tersebut mendorong peneliti untuk selanjutnya memutuskan untuk mencari tahu permasalahan tersebut. Setelah peneliti memaparkan latar belakang permasalahan yang didapat peneliti membuat rumusan masalah serta menentukan tujuan dan manfaat apa yang ada dalam latar belakang permasalahan tersebut.

Bab II : Membahas teori-teori apa saja yang mendukung permasalahan dari penelitian yang dilakukan, dan teori-teori tersebut peneliti dapatkan dari beberapa referensi yang mendukung penelitian ini. Setelah peneliti mencari teori-teori yang berkaitan, peneliti membuat kerangka teoritis untuk memudahkan peneliti dalam menyelesaikan laporan penelitian ini.

Bab III : Pada bab ini peneliti akan memaparkan metode apa saja yang akan digunakan oleh peneliti dalam penyelesaian skripsi ini. Pertama, peneliti menguraikan identifikasi Variabel dalam penelitian, lalu definisi operasional juga terdapat dalam bab ini yang nantinya akan digunakan sebagai instrumen penelitian. Selain itu, peneliti juga

membahas metode apa saja yang dipakai dan metode analisis data setelah instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya.

Bab IV : Akan dibahas mengenai gambaran umum lokasi penelitian lalu juga ada persiapan-persiapan yang dilakukan peneliti sebelum melaksanakan penelitian dan waktu pelaksanaan penelitian, lalu akan ada hasil analisis data yang telah diperoleh peneliti yang selanjutnya hasil analisis data tersebut akan dibahas dalam pembahasan.

Bab V: Berisi kesimpulan apa saja yang diperoleh peneliti setelah melakukan penelitian ini, yang kemudian kesimpulan tersebut akan diberikan saran-saran yang berguna untuk kepentingan praktis maupun kepentingan ilmiah.