

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini, hampir semua instansi menghadapi lingkungan yang sangat dinamis dan terus menerus berubah. Hal ini mengharuskan instansi tersebut menyesuaikan diri. Mempertahankan keberadaan atau tersingkir, mungkin menjadi fokus pemikiran yang terus melekat di benak pimpinan pada masa sekarang. Perkembangan ekonomi yang cepat, perampangan instansi, PHK, merger dan bangkrutnya beberapa instansi sebagai akibat dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja. Para karyawan harus rela dipindahkan ke bagian yang tidak dikuasai dan tidak mengetahui berapa lama lagi akan dapat bertahan atau dipekerjakan.

Selain itu, individu harus menghadapi pimpinan baru, pengawasan yang ketat, tunjangan kesejahteraan berkurang dan harus bekerja lebih lama dan giat demi mempertahankan pekerjaannya. Para karyawan di setiap tingkatan mengalami tekanan dan ketidakpastian. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stres kerja.

Terlepas itu menjadi dominan atau tidak, namun stres kerja kerap kali dialami oleh banyak pihak di tempat kerja. Stres yang berhubungan dengan masalah pekerjaan mungkin merupakan satu-satunya faktor terpenting yang mempengaruhi dunia kerja pada saat ini. Stres kerja terjadi ketika seseorang tidak dapat

memenuhi tuntutan atau kebutuhan dari pekerjaannya. Terlalu banyak yang harus dilakukan, kurang waktu, dan kurang tenaga kerja atau sumber daya untuk menuntaskan pekerjaan. Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Jika kemampuan seseorang atau individu baru sampai angka lima tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka sembilan, maka sangatlah mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja. Stres kerja juga bisa diartikan sebagai interaksi antara kondisi kerja dan karakteristik karyawan, yang mana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghadapinya. Para karyawan bekerja dengan waktu yang lebih panjang dan jam istirahat makan siang yang lebih pendek agar pekerjaan bisa selesai. Akibatnya, para karyawan mulai mengalami kehabisan tenaga dan tidak mampu mengatasinya. Mulailah timbul banyak gejala stres kerja secara fisik maupun mental yang dirasakan.

Stres bukan hanya merugikan para tenaga kerja, tetapi juga mengganggu aktivitas keseluruhan pada instansi, baik itu instansi yang mencari maupun tidak mencari keuntungan (nirlaba), bergerak di bidang pendidikan, maupun pemerintah.

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan.

Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapapun kedua faktor tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres kerja.

Ada banyak penyebab dari meningkatnya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan antara lain kondisi fisik, peran dalam pekerjaan, teknologi, tekanan waktu, perkembangan karir, tidak adanya dukungan sosial dan kepribadian tipe A yang dimiliki oleh individu.

Kondisi fisik tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres. Suhu, cahaya, suara, kualitas udara, keamanan, dan kualitas ergonomis. Pemeliharaan terhadap kondisi fisik lingkungan kerja perlu menjadi perhatian dalam pelaksanaan operasional kerja pada instansi. Bekerja di dalam kondisi fisik yang tidak nyaman dan tidak menyenangkan hanya dapat menambah stres kerja menjadi tinggi. Sebaliknya, jika karyawan dihadapkan dengan kondisi fisik yang sangat mendukung dari segi ergonomis yang dapat menciptakan kenyamanan dan sangat membantu mengurangi stres kerja yang dirasakan karyawan karena beban pekerjaan yang ditanganinya.

Selanjutnya, ketika pekerjaan tidak dirancang dengan sesuai, atau terlalu banyak tanggung jawab yang ditambahkan, perannya akan menjadi sulit. Peran yang dihadapi pun menjadi sebuah konflik antara keinginan karyawan dengan yang diinginkan sebenarnya oleh atasan atas pekerjaan.

Ketika karyawan tidak merasa yakin akan perannya atau bekerja dalam keadaan bingung, berada di bawah tekanan seperti itu terus-menerus membuat karyawan takut untuk melakukan pekerjaan yang salah atau melakukan pekerjaan yang benar dengan cara yang salah. Ketidakjelasan akan peran karyawan dalam pekerjaan menimbulkan kelelahan, frustrasi yang akhirnya menimbulkan stres kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika pihak manajemen atau pimpinan memberikan gambaran yang jelas mengenai peran yang harus dijalankan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan maka karyawan pun tidak akan mengalami kebingungan/kelelahan yang berkelanjutan sehingga stres kerja pun akan berkurang.

Sama halnya dengan pengaruh yang ditimbulkan dari teknologi. Komputer, pager, telepon genggam, faksimile, dan internet telah meningkatkan kecepatan dan produktivitas kerja. Pemanfaatan teknologi menjadi salah satu peningkatan efisiensi dan produktifitas. Tetapi, bersamaan dengan munculnya teknologi baru, muncul pula penyebab stres yang baru. Individu harus terus-menerus mempelajari teknologi dan perangkat lunak terbaru.

Ketidakseimbangan antara penguasaan teknologi oleh karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi dapat menimbulkan rasa stres. Rendahnya penguasaan teknologi ketika teknologi yang tengah digunakan tidak bekerja semestinya, atau perlengkapan tiba-tiba rusak, banyak karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas mereka, dan mulailah muncul rasa stres. Sebaliknya, jika karyawan memiliki atau dibekali kemampuan penguasaan teknologi yang cukup

ketika mengalami kesulitan pekerjaan maka tingkat stres kerja yang dirasakannya pun dapat berkurang.

Tekanan waktu dalam hal ini menjadi pemicu stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Bila karyawan secara terus menerus berhadapan dengan *deadline* waktu tugas, laporan dan proyek kerja. Terlalu banyak tugas dan terlalu sedikit waktu untuk mengerjakannya. Kelelahan secara fisik dan mental karena bekerja di bawah tekanan waktu yang kurang rasional menimbulkan stres kerja yang dirasakan karyawan pun meningkat. Sebaliknya, jika jenjang waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan lebih masuk akal dan proporsional, maka stres kerja yang dirasakan karyawan pun akan rendah.

Perkembangan karir merupakan pembangkit stres yang potensial mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebih dan promosi yang kurang. Pertumbuhan instansi berbeda-beda dan menuntut penyesuaian terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia. Di satu sisi ada instansi yang membutuhkan tenaga, karenanya diberikanlah peluang promosi dan di lain pihak ada yang terpaksa melakukan perampingan perusahaan dengan memperkecil peluang mendapatkan promosi bagi para karyawannya. Besar kecilnya peluang yang akan didapatkan oleh karyawan untuk kepastian karirnya di masa yang akan datang sangat berpengaruh terhadap munculnya stres kerja yang dirasakan karyawan dan berakibat langsung terhadap proses atau aktivitas pekerjaan yang dijalankan.

Kecilnya peluang dan perhatian yang diberikan terhadap perkembangan karir karyawan maka stres kerja yang dirasakan karyawan pun tinggi karena timbulnya ketidakpastian dan kebingungan akan nasibnya di masa yang akan datang. Sebaliknya, jika perhatian akan peluang karir yang diberikan cukup besar maka karyawan pun akan menjadi lebih dihargai dan bersemangat dalam bekerja sehingga stres kerja yang dirasakannya pun rendah.

Karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial akan cenderung mengalami stres kerja. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Para karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi adalah mereka yang tidak mendapat dukungan (khususnya moral) dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman dan sebagainya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan sekerjanya (baik pimpinan maupun bawahan) akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

Sebaliknya, apabila dukungan sosial yang dirasakan oleh karyawan sangat besar baik dari lingkup keluarga, lingkungan kerja, pimpinan atas pekerjaan yang ditekuninya akan menumbuhkan semangat yang positif pada diri karyawan sehingga stres kerja yang dirasakannya pun perlahan akan berkurang.

Individu yang digambarkan sebagai pribadi tipe A pada dasarnya memiliki sifat yang serba ingin cepat, tidak sabar, selalu agresif, dan sikap bermusuhan sehingga sangat rentan terhadap stres kerja. Karyawan yang berperilaku kepribadian tipe A sangat rentan mengalami stres kerja yang tinggi karena

karakteristik kepribadiannya yang selalu bekerja dibawah tekanan waktu dengan ambisi pemenuhan target pekerjaan dengan maksimal yang dibentuknya sendiri. Sebaliknya, jika karyawan dapat menempatkan dirinya dan mengelola emosionalnya dengan baik untuk tidak membentuk dirinya sebagai individu kepribadian tipe A maka stres kerja yang dirasakannya pun dapat teratasi atau berkurang.

Kementerian Negara Perumahan Rakyat merupakan salah satu *public service*, unsur pelaksana pemerintah dan dipimpin oleh Menteri Negara yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Instansi ini bergerak dalam bidang operasionalisasi kebijakan penyediaan rumah dan pengembangan lingkungan perumahan dan permukiman termasuk dalam penyediaan prasarana, sarana, dan utilitas umum lingkungan.

Unsur persaingan politik, ekonomi, dan sosial budaya yang saat ini menjadi tantangan serta komitmen instansi dalam Rencana Strategis-nya selama tahun 2005-2009 menjadi salah satu faktor pemicu akan timbulnya stres kerja yang dirasakan karyawan saat ini dan di masa yang akan datang dengan berbagai persepsi tentang eksistensi instansi selanjutnya. Pihak manajemen instansi sebaiknya dapat berupaya mengurangi kemungkinan tingginya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka penulis mencoba mengadakan penelitian tentang hubungan kepribadian tipe A dengan stres kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

- 1). Kondisi fisik di lingkungan kerja yang tidak kondusif;
- 2). Ketidakjelasan peran dalam pekerjaan;
- 3). Penguasaan teknologi yang masih kurang;
- 4). Tekanan waktu yang kurang rasional dalam pekerjaan;
- 5). Perkembangan karir yang tidak jelas;
- 6). Tidak adanya dukungan sosial;
- 7). Kepribadian tipe A yang dimiliki karyawan sangat rentan terhadap stres kerja

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai identifikasi masalah di atas ternyata cukup banyak faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan. Karena adanya keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka dalam hal ini peneliti membatasi pada pokok permasalahan "hubungan antara kepribadian tipe A dengan stres kerja pada karyawan."

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini hanya difokuskan pada : "Apakah terdapat hubungan yang positif antara kepribadian tipe A dengan stres kerja?"



## **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

### 1). Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan mengembangkan cara berpikir yang lebih positif tentang permasalahan dalam lingkup organisasi dan pengembangan sumber daya manusia selanjutnya.

### 2). Mahasiswa Administrasi Perkantoran

Untuk menambah khasanah dan mengembangkan cara berpikir yang kritis, kreatif, dinamis dan membangun khususnya dalam lingkup perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Administrasi Perkantoran untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

### 3). Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bahan studi lanjutan mengenai permasalahan yang terjadi dalam tubuh organisasi/perusahaan menuju upaya peningkatan kinerja dan produktivitas pekerja. Selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi, bacaan dan acuan bagi perpustakaan.

### 4). Organisasi/Perusahaan

Berguna sebagai masukan dalam pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana konsep dan cara pengelolaan sumber daya manusia yang lebih positif dan efektif demi eksistensi organisasi.

#### 5). Masyarakat

Berguna sebagai sumbangan perluasan ilmu pengetahuan dan perbaikan serta peningkatan kepribadian individu dalam masyarakat untuk kemajuan bersama.