

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinamika lingkungan kerja kontemporer penuh dengan berbagai tantangan, ancaman dan kesempatan-kesempatan baru bagi tiap individu dan organisasi. Kenyataan bahwa tugas dan pekerjaan tertentu cenderung lebih menekan dan berat daripada yang mempunyai implikasi penting bagi pihak manajerial lain (Mondy, Noe dan Premeaux, 1996: 14).

Pada suatu tahap kehidupan, setiap individu sebagai pelaku utama, sumber ide, prestasi, tindakan dan mutu dalam organisasi akan menemui dan dihadapkan dengan berbagai masalah yang menyangkut dan berkisar tentang kerja dan pekerjaan. Namun kenyataan yang terjadi dalam kehidupan, tidak semua individu mempunyai kemampuan dan kesiapan mental yang mencukupi untuk mengatasi berbagai persoalan dan tuntutan lingkungan kerja sehingga individu akan mengalami berbagai macam masalah yang berhubungan dengan gejala gangguan mental, fisik maupun perilaku, seperti ketidakpuasan kerja, konsentrasi berkurang, agresif dan pmarah, tekanan darah tinggi, depresi dan frustasi, perubahan pola tidur, tindakan kriminal, dan penyalahgunaan alkohol dan psikotropika (Gruenberg, Moore dan Greenberg, 1998: 487).

Berbagai gejala gangguan mental, fisik dan perilaku sesungguhnya merupakan akibat lebih lanjut dari stres yang dialami oleh individu karena dihadapkan dengan berbagai tuntutan untuk mengatasi segala keterbatasan pada

dirinya dan menyesuaikan dirinya dengan perubahan lingkungan di sekitarnya. Menurut Jex dan Beehr, 1991 (dalam Spector, 2003: 275) akibat stres dapat terwujud dalam tiga bentuk, yaitu: *behavioral reactions* (mabuk, merokok, absensi, agresif), *physical reactions* (sakit kepala, tekanan darah tinggi, serangan jantung), dan *psychological reactions* (ketidakpuasan kerja, depresi, frustrasi). Sedangkan menurut Lu (1999: 61) stres telah menjadi salah satu penyebab munculnya berbagai persoalan kesehatan yang serius pada abad ke-20. Persoalan bukan hanya bagi kesehatan fisik dan ketidakmampuan mental individu sebagai pekerja, tetapi juga bagi organisasi dan pemerintah yang telah mulai menyadari kerugian finansial akibat stres.

Tanpa menghiraukan sumbernya, stres ternyata memiliki peran yang penting bagi setiap individu untuk mencapai tahap kedewasaan yang sehat. Stres dapat membantu individu untuk belajar dan bertumbuh melalui pengalaman (Hawari, 1995: 20-31). Stres, yang sesungguhnya suatu istilah teknis, merupakan hasil dari menaruh sesuatu dalam tekanan dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia. Adanya kepercayaan bahwa stres, khususnya stres kerja, telah menjadi konsep kunci yang memainkan peran penting terhadap perkembangan akibat-akibat negatif (positif) individu dalam organisasi serta telah menjadi topik yang populer di kalangan peneliti dan para praktisi (Elangovan dan Xie, 1999: 361).

Setiap individu yang ditempatkan pada kondisi-kondisi lingkungan yang sama mungkin menunjukkan tanggapan psikologis, fisik dan perilaku yang sangat berbeda. Oleh karena itu, stres mempengaruhi seseorang dengan berbagai cara

yang berbeda dan dengan akibat yang bermacam-macam tergantung pada kondisi individu yang bersangkutan serta sumber potensial stres tertentu yang di evaluasi, yang mungkin menjadi penyebab stres bagi seseorang tetapi tidak bagi orang lain. Fenomena ini tidak terlepas dari adanya *buffer effects* yang berasal dari beberapa variabel pemoderat yang mempengaruhi hubungan antara *stressor*, stres dan akibat-akibatnya menjadi lebih lemah untuk beberapa individu dan lebih kuat bagi individu lain (Tyagi, 1998: 227). Selama bertahun-tahun, penelitian empiris telah mengidentifikasi beberapa faktor kepribadian, seperti *locus of control (LoC)*, yang berlaku sebagai pemoderat terhadap akibat stres yang merugikan individu dan organisasi. Penelitian empiris juga telah menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik kepribadian dan dukungan sosial membuat individu relatif terbebas dari akibat stres kerja (Gibson et al, 1996: 360).

Adapun penelitian ini berusaha menguji peran variabel moderator *locus of control* dalam menganalisis pengaruh stres kerja (*role ambiguity, role conflicts, workloads, job insecurity, lack of autonomy*) terhadap tingkat kepuasan kerja tenaga perawat. Dalam penelitian ini, LoC tenaga perawat akan diinteraksikan dengan stres kerja (*interaction terms*) sehingga tenaga perawat yang memiliki kecenderungan internal secara signifikan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi daripada tenaga perawat yang memiliki kecenderungan eksternal (Rahim, 1996: 48-49; Elangovan dan Xie, 1999: 362-363).

Penulis memilih tenaga perawat sebagai responden karena mengikuti saran dari Vredenburg dan Trinkaus, 1983 (dalam Fox et al, 1993: 295) bahwa tenaga perawat merupakan gambaran sampel yang sesuai, terutama bagi penelitian stres.

Sebagai bagian dari profesional yang bekerja pada organisasi yang birokratis, tenaga perawat mungkin sering mengalami konflik untuk mengendalikan timbulnya ketidaksesuaian antara praktek-praktek kerja dengan harapan yang ditanamkan selama masa pelatihan. Tenaga perawat dengan susah payah berusaha memperoleh pengakuan dan prestise profesinya dari masyarakat. Tenaga perawat umumnya (memiliki) tanggung jawab yang besar dan pekerja keras. Lebih lanjut, kebanyakan tenaga perawat adalah wanita dan persoalan keluarga sepertinya lebih berpengaruh terhadap pekerjaan dan pertimbangan karirnya.

Pada penelitian ini penulis memilih Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta sebagai tempat penelitian karena merupakan salah satu Rumah Sakit rujukan utama di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menuntut para tenaga medisnya, khususnya tenaga perawat, untuk memberikan pelayanan yang profesional dan penuh kasih kepada pasien dan siapa saja. Tuntutan peran dan tanggung jawab profesi yang berat inilah yang terkadang harus bersinggungan dengan keadaan/ situasi diri pribadi para perawat.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap tingkat kepuasan kerja tenaga perawat di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta?
2. Bagaimanakah peran *locus of control* dalam analisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga perawat di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta?

C. Batasan Masalah

Mengingat luasnya masalah dan untuk menghindari adanya penyimpangan maka diadakan pembatasan ruang lingkup penelitian terhadap variabel-variabel yang ingin diteliti sebagai berikut:

1. Stres kerja

Merupakan suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/ atau proses psikologis, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang membebani tuntutan psikologis dan/ atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang (Gibson, 1996 : 339).

2. *Locus of control* (LoC)

Merupakan karakteristik personal yang menjelaskan tingkat kepercayaan yang dimiliki individu mengenai sumber penentu hidup dan kehidupan mereka (Gibson et al, 2000: 113-114; Kreitner dan Kinicki, 2001: 150).

3. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan yang menyenangkan, yang berasal dari persepsi seorang pekerja bahwa pekerjaannya menyediakan sarana untuk memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting (Wagner dan Hollenbeck, 1995: 206).

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap tingkat kepuasan kerja tenaga perawat di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.

2. Mengetahui peran *locus of control* dalam analisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga perawat di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memberi masukan dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yaitu yang berkaitan dengan masalah stres kerja pada karyawan di perusahaan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu sarana dan latihan yang tepat untuk mengembangkan serta menerapkan ilmu pengetahuan teoritis ke dalam praktek nyata serta menambah pengetahuan ke dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi pihak lain

Untuk menambah referensi bahan bacaan yang dapat digunakan sebagai studi perbandingan dalam menyusun penelitian atau karya tulis. Serta menambah pengetahuan mereka yang berminat di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.