

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebuah sumber kekuatan yang berasal dari manusia yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Sutrisno, 2009). Manusia secara hakiki merupakan makhluk sosial karena sejak dilahirkan manusia membutuhkan hubungan dengan orang – orang di lingkungan sekitar untuk memenuhi berbagai kebutuhan biologisnya, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, dan lain sebagainya (Gerungan, 2004).

Bagi setiap orang memiliki kebutuhan untuk dipenuhi dan dicapai dengan melakukan suatu aktivitas yang diharapkan akan memperbaiki kehidupan di masa mendatang yaitu kerja (Anoraga, 2001). Menurut Kartono (2002) kerja dan bekerja merupakan aktivitas dasar dari kehidupan seorang manusia baik wanita maupun pria untuk memberi status pada lingkungan di sekitarnya dengan terikat pada suatu sektor masyarakat untuk mendapat suatu imbalan dari apa yang telah dilakukan orang yang terkait.

Menurut Fraser (Anoraga, 2001) bahwa dalam melakukan pekerjaan tentu saja akan menghadapi berbagai kondisi di lingkungan kerja yang memiliki kemungkinan sebagai penghambat dalam bekerja. Hal ini menimbulkan stres pada pekerja yang akan berdampak pada produktivitas kerja. Ditambahkan oleh Munandar (2001) Stres merupakan suatu proses gejala atau peristiwa seseorang

yang hanya diketahui akibat dari penyebab stres dimana penyebab stres tidak diketahui oleh orang yang bersangkutan.

Stres juga merupakan suatu kondisi seseorang yang memiliki berbagai tuntutan sesuai dengan tujuan dan hasil yang diharapkan dalam kondisi penting akan tetapi tidak memiliki kejelasan akan hasil yang akan diperoleh nantinya (Robbins, 2002). Diperkuat oleh Morgan dan King (Waluyo, 2013) menjelaskan bahwa stres merupakan kondisi internal individu yang ditimbulkan dari berbagai tuntutan seperti tuntutan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang memiliki peluang negatif dan tidak dapat terkontrol oleh orang yang bersangkutan. Dalam hal ini menyebabkan sikap untuk mengatasi ketegangan di tempat kerja akan berpengaruh pada lingkungan sekitarnya baik lingkungan kerja maupun lingkungan masyarakat (Siagian, 2006).

Stres di tempat kerja merupakan hasil dari fisik dan emosional yang membutuhkan suatu perubahan dan hal ini dapat terjadi saat karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga karyawan yang mulai merasakan stres dalam melakukan pekerjaan memiliki keinginan sebatas hanya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan (Tampubolon, 2012).

Menurut Beehr dan Newman (Luthans, 2006) stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang disebabkan oleh interaksi antara seseorang dan pekerjaan yang disertai dengan perubahan sikap individu yang menimbulkan seorang terkait melakukan suatu hal yang tidak semestinya dalam pekerjaannya. Ditambahkan oleh Lewis & Zibarras (2013) stres yang ditimbulkan dari permintaan perusahaan yang tidak bisa terkontrol oleh seorang karyawan

mengenai tempat pekerjaannya memiliki dampak negatif yang pada akhirnya dapat merugikan diri sendiri.

Seorang yang mengalami stres terlalu besar dalam melakukan pekerjaan dapat mengalami berbagai gejala stres yang dapat menjadi penghambat dalam melakukan pekerjaan seperti mengalami masalah pencernaan dan susah tidur (Handoko, 2012). Dijelaskan lagi bahwa bagi sebagian orang yang mengalami stres tidak dengan cepat menimbulkan penyakit yang serius melainkan menimbulkan gejala – gejala umum, seperti sulit tidur tepat waktu, intensitas merokok meningkat, minum minuman keras, cemas, sensitif, gelisah, sulit konsentrasi, dan selalu merasa lelah. Dalam hal ini tentunya membawa pengaruh seseorang untuk melakukan pekerjaannya (Munandar, 2001).

Pemberitaan yang diberitakan di Voaindonesia.com edisi Selasa, 19 November 2019 lalu, memberitakan adanya aksi bunuh diri oleh seorang teknisi di Perusahaan mobil Toyota di Tokyo pada tahun 2017. Teknisi menerima pelecehan terkait wewenang dan kekuasaan di tempat kerja dari atasannya setelah menjalani pelatihan selama setahun semenjak memutuskan bergabung dengan Toyota pada 2015. Bunuh diri terjadi akibat berulang kali korban diolok dengan sebutan idiot dan disarankan mati oleh atasannya.

Berita yang dimuat di Suara.com edisi Sabtu, 23 November 2019 lalu, memberitakan adanya seorang Kopilot Wing Air ditemukan tewas karena gantung diri di rumah kotrakannya yang berada di Bilangan Kalideres Jakarta barat pada Senin (18 november 2019). Hal ini terjadi berawal dari korban yang meminta izin cuti untuk melangsungkan pernikahan hanya mendapat waktu tiga hari. Akan

tetapi korban berharap mendapat cuti lebih dari tiga hari. Dari hal tersebut, korban kemudian kembali bekerja dan mendapat teguran dan surat ganti kerugian sebesar Rp. 7 miliar dari pihak perusahaan karena cuti tidak sesuai dengan ketentuan yang diberikan. Hal ini yang menyebabkan korban merasa tertekan dan memilih untuk mengakhiri hidupnya dengan bunuh diri.

Hal ini diperkuat dengan apa yang terjadi di lapangan, berdasarkan survey dan wawancara dengan melibatkan tiga responden (U, D, dan DW) bekerja di bagian support produksi yang diwawancarai seputar tekanan yang dialaminya dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan subjek pertama berinisial (U). Subjek adalah salah satu karyawan, menyatakan ia dalam bekerja di bagiannya mengaku sering kali ada tekanan dari pengawas dengan perkataan yang kurang baik untuk hati karyawan seperti mengumpat untuk pemenuhan target. Mengenai hal itu subjek mengaku sering malas bekerja dengan terkadang sering ke toilet ketika di gertak pengawas, dan membantah dengan cara menyepelkan pengawas karena merasa pengawas berbuat semauanya untuk pemenuhan target, akan tetapi ia menyadari bahwa dirinya hanya seorang bawahan jadi tidak bisa melakukan hal apapun. Subjek menuturkan bahwa dirinya memikirkan hal tersebut sampai di rumah sampai bertengkar dengan orang sekitar karena terbawa emosi dari pekerjaan karena tidak memenuhi target, merasa pusing, tidak teratur pola makan dan sering bergadang karena dalam melakukan pekerjaannya selalu merasa tegang dan sering jengkel dengan sikap yang kurang baik dari pengawas,

hal ini menjadikan subjek terkadang malas untuk berangkat kerja dan bahkan pernah tidak berangkat kerja akibat hal yang didapat selama bekerja.

Subjek wawancara kedua berinisial (D), subjek adalah karyawan. Subjek mengatakan bahwa dalam bekerja beberapa kali mendapat teguran pengawas dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntutan harus benar dan cepat dengan perkataan pengawas yang memojokkan karyawan atas kesalahannya dengan menanyakan niat atau tidak kesanggupan karyawan dalam bekerja dengan menggunakan nada suara yang tinggi dan dalam hal ini pengawas tidak perhatian atas apa yang dibutuhkan karyawan, sedangkan subjek mengatakan bahwa hanya bisa diam tanpa perlawanan setiap harinya karena subjek membutuhkan uang untuk memenuhi kehidupan hidupnya. Subjek mengatakan ia merasa tertekan dengan adanya perlakuan yang tidak baik dari pengawas, karena jika dalam satu bagian pekerjaan tidak jalan lancar maka bagian lain akan tersendat. Subjek juga mengaku pernah tidak berangkat kerja tanpa ijin terkait hal yang ia alami di dalam bekerja.

Subjek ketiga berinisial (DW), subjek adalah karyawan. Subjek mengatakan bahwa dalam menjalani pekerjaan mengaku berat, karena harus bekerja di waktu yang lama dengan pengawas yang sering mencela hasil pekerjaan disertai perkataan yang selalu menyalahkan karyawan tanpa memberikan solusi disertai dengan larangan di tempat kerja yang tidak memperbolehkan adanya pemutaran musik yang menyebabkan menggantung dan selalu tegang dalam menjalankan pekerjaan. Subjek menyadari bahwa hal tersebut adalah bentuk untuk mencapai target pemenuhan pabrik akan tetapi hal ini

menjadikan subjek harus menyiapkan mental ketika mulai berangkat kerja untuk bersiap mendapat teguran – teguran dalam bekerja harus cepat. Subjek merasa pusing dan pegal tiap kali adanya pergantian model produk yang membutuhkan waktu untuk beradaptasi, akan tetapi ia juga ditekan oleh pengawas untuk mencapai target seperti halnya dalam produksi produk lama. Subjek mengaku sampai merasa bersalah karena pernah menghambat jalannya produksi dalam bagiannya, yang disebabkan penyesuaiannya dengan produk baru yang kurang cepat.

Stres kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah iklim organisasi (Munandar, 2001). Menurut Payne & Pugh (Muhammad, 2002) iklim organisasi merupakan suatu konsep yang dapat mencerminkan berbagai penilaian secara umum, norma, sikap, tingkah laku serta perasaan anggota terhadap suatu keadaan lingkungan sosial.

Menurut Zamzam (2019) iklim organisasi merupakan suatu pemikiran masing – masing dari seorang anggota organisasi yang muncul melalui hal – hal yang dialami dan dirasakan melalui kebiasaan – kebiasaan yang ada dalam organisasi tersebut yang menjadi pembeda organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Tagiuri dan Litwin (Soetopo, 2010), mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara terus menerus dialami oleh anggota organisasi sehingga mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi adalah suatu

lingkungan manusia yang didalamnya merupakan tempat para pegawai melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi (Davis & Newstrom, 1985).

Menurut Soetopo (2010) iklim organisasi yang tercipta dengan adanya kepercayaan dan saling menghargai lebih efisien dalam mempengaruhi kinerja karyawan daripada iklim organisasi yang tercipta dengan kurangnya saling menghargai dan ketidakpercayaan, hal ini mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang efisien.

Lebih lanjut dikatakan oleh Wirawan (2008) iklim organisasi dapat menciptakan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ketika bekerja di tempat yang memadai dan hubungan antar anggota organisasi yang kondusif dengan menghasilkan stress kerja yang rendah, sebaliknya iklim organisasi dapat menciptakan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ketika bekerja di tempat yang kurang nyaman dan banyaknya konflik antar anggota organisasi dengan menghasilkan stress kerja tinggi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mohammadi dan Youzbashi (2012) yang berjudul "*Investigation Relationship of schools organization climate with job stress among physical education teachers*" yang melibatkan sejumlah 106 responden menunjukkan terdapat hubungan antara iklim organisasi dan stres kerja. Artinya jika iklim organisasi baik maka stres kerja rendah, sebaliknya jika iklim organisasi buruk maka stres kerja tinggi.

Menurut Fitzgerald, dkk., (Sarafino & Smith, 2011) faktor lain yang mempengaruhi munculnya stres kerja adalah hubungan interpersonal. Menurut Sarwono & Meinarno (2011) mengungkapkan bahwa hubungan interpersonal

merupakan suatu hubungan yang didalamnya terdapat minimal dua orang atau lebih yang saling terikat satu dan yang lain yang dimulai dengan adanya penilaian.

Ditambahkan oleh Rakhmat (2002) hubungan interpersonal merupakan sebuah pendekatan dalam berkomunikasi yang bertujuan menyampaikan isi pesan agar diterima dengan baik. Dapat dikatakan bahwa hubungan interpersonal semakin baik ketika seorang saling mengenal tidak hanya sekedar beberapa kali berjumpa di suatu acara tertentu akan tetapi ketika seorang saling mengenal identitas dan memiliki pengetahuan mendalam dengan seorang yang bersangkutan (Suranto, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Suparwati (2015) dengan judul “Hubungan Interpersonal dengan tingkat stres di ruang rawat inap dewasa RSUD PKU Muhammadiyah Bantul” yang melibatkan sejumlah 52 responden menunjukkan adanya hubungan antara hubungan interpersonal dengan tingkat stres. Artinya jika hubungan interpersonal tinggi maka stres kerja rendah, sebaliknya jika hubungan interpersonal rendah maka stres kerja tinggi. Dengan demikian hubungan interpersonal baik ketika didalam sebuah lingkungan kerja terjalin kerja sama dengan saling menghormati dan mendukung antar rekan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik dengan adanya hubungan yang harmonis.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Gunbayi (2009) dengan judul “*Academic staff’s perceptions on stressors originating from interpersonal relations at work setting: a case study*” menunjukkan hubungan interpersonal yang baik ditunjukkan dengan sikap saling mengerti dan menganalisa adanya

perbedaan antara seorang dengan rekan kerja serta kolega lainnya untuk bersikap positif dalam menilai sebuah permasalahan yang ada dalam kinerja. Dari sikap yang dilakukan dapat mengurangi stres dalam bekerja serta memaksimalkan kinerja agar lebih efektif.

Penelitian lain oleh Risal, Betan, dan Haskas (2013) tentang “Hubungan Interpersonal Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Melati-Asoka Tingkat I Rumah Sakit Pelamonia Kota Makassar” yang melibatkan sejumlah 26 responden menunjukkan ada hubungan antara hubungan interpersonal terhadap stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi hubungan interpersonal suatu organisasi maka semakin rendah tingkat stres kerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Hubungan Interpesonal Dengan Stres Kerja”.

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara iklim organisasi dan hubungan interpersonal dengan stres kerja.

### **C. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis kepada berbagai pihak. Adapun manfaat ini sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan psikologis terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi berkaitan dengan hubungan antara iklim organisasi dan hubungan interpersonal dengan stres kerja.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi karyawan dan perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi, pemahaman dan pengetahuan mengenai hubungan antara iklim organisasi dan hubungan interpersonal dengan stres kerja.

### b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji bidang yang sama guna menyempurnakan hasil penelitian ini terutama penelitian yang berkaitan dengan iklim organisasi dan hubungan interpersonal dengan stres kerja.

